



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LASALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Felicidad en el trabajo, empowerment y engagement en
colaboradores de una empresa agroindustrial de
La Libertad**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Andonaire Ramirez, Cesia Mariah (orcid.org/0000-0003-1251-9582)

Velasquez Paz, Ana Maria (orcid.org/0000-0001-8954-1513)

ASESOR:

Mg. Otiniano Otiniano, José Luis (orcid.org/0000-0002-0196-3138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por su compañía, protección, amor y sabiduría, además por guiarnos en el transcurso de nuestras metas; por ser nuestro soporte en todo momento de la ejecución del desarrollo de tesis.

A nuestros padres, por depositar su entera confianza en nuestras capacidades de poder lograr todo lo que nos propongamos, además, de ser un soporte para seguir creciendo tanto en el aspecto personal como en el profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por ser nuestra fortaleza en todo el camino, por llenarnos de salud, conocimientos y buenos valores necesarios en el transcurso de nuestra vida.

A nuestros padres, que son nuestra motivación para ser fuertes y salir adelante, además, por su amor y su apoyo incondicional.

A nuestro docente, que es nuestra fuente de apoyo que, en base a sus enseñanzas y conocimientos, nos guía y alienta para llegar a nuestra meta ¡Muchas Gracias!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	26
Estadísticos descriptivos de las variables, Felicidad en el trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de la Libertad.	
Tabla 2	27
Relación que existe entre Felicidad en el Trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.	
Tabla 3	28
Relación entre las dimensiones de Felicidad en el trabajo y las dimensiones del Empowerment en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.	
Tabla 4	29
Relación entre las dimensiones de Felicidad en el trabajo y las dimensiones del Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.	
Tabla 5	30
Relación entre las dimensiones de Empowerment y las dimensiones del Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.	
Tabla 6	31
Nivel de felicidad en el trabajo	
Tabla 7	32
Nivel de Empowerment	
Tabla 8	33
Nivel de engagement	

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre Felicidad en el Trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad. El tipo de investigación empleada es de tipo básica, de diseño no experimental y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 230 trabajadores de ambos géneros, los cuales pertenecieron al área de producción de selección y empaque en la materia prima del espárrago, la población con la que se pretende trabajar radica en el Departamento de la Libertad. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Felicidad Organizacional, el Cuestionario de Empowerment Psicológico (EP) y el Cuestionario del Utrecht Works Engagement Scale (UWES-15). Se encontró un nivel medio predominante de Felicidad en el trabajo con 48,7%, además, un nivel medio bajo de 37,8% en Empowerment. Por otra parte, existe una correlación altamente significativa positiva de intensidad moderada entre Felicidad en el trabajo y Empowerment ($\rho=.507$; $p=.000$); Felicidad en el trabajo y Engagement ($\rho=.664$; $p=.000$); asimismo, una correlación altamente significativa positiva de intensidad moderada entre Empowerment y Engagement ($\rho=.558$; $p=.000$). Se concluye que, a mayor nivel de felicidad en el trabajo, mayor será el nivel de Empowerment y engagement que presenten los colaboradores.

Palabras clave: Engagement, empowerment, felicidad, trabajo, colaboradores

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the relationship between Happiness at Work, Empowerment and Commitment in employees of an agroindustrial company in La Libertad. The type of research used is basic, non-experimental in design and correlational in scope. The sample was made up of 230 workers of both genders, who belonged to the production area of selection and packaging of asparagus raw materials, the population with which we intend to work located in the Department of La Libertad. The instruments used were the Organizational Happiness Scale, the Psychological Empowerment Questionnaire (EP) and the Utrecht Works Engagement Scale Questionnaire (UWES-15). A predominant average level of Happiness at work was found with 48.7%, in addition, a low average level of 37.8% in Empowerment. On the other hand, there is a highly significant positive assessment of moderate intensity between Happiness at work and Empowerment ($\rho=.507$; $p=.000$); Happiness at work and Engagement ($\rho=.664$; $p=.000$); Likewise, a highly significant positive evaluation of moderate intensity between Empowerment and Engagement ($\rho=.558$; $p=.000$). It is concluded that, the higher the level of happiness at work, the higher the level of Empowerment and commitment that employees present.

Keywords: Engagement, empowerment, happiness, work, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha generado que el mundo de las organizaciones esté en constante cambio, lo que implica que tengan que adaptarse y reinventarse frente a las nuevas tendencias para poder alcanzar altos índices de productividad y rentabilidad (Fonseca y Martínez, 2022). En este proceso la felicidad de los colaboradores dentro de su trabajo es importante para su buen desempeño, dicha felicidad está relacionado con los sentimientos positivos que experimenta el individuo para poder llegar a la realización y que además va ser transitorio de acuerdo a sus vivencias (Misra y Srivastava, 2022). Para Tandler et al. (2020) la felicidad mide el nivel de entusiasmo que consigue el sujeto dentro de su espacio laboral. Esta abarca una serie de factores, siendo principalmente: la satisfacción laboral, Empowerment, engagement, hedonismo y eudaimonía y felicidad laboral (Salas, Alegre y Fernández, 2018).

Para Kiky (2018) una persona que presenta sentimientos positivos, funcionará con eficiencia y felicidad. Harvey (2022) indica que esta felicidad mantiene un vínculo entre el hedonismo y eudaimónico, donde el primero, hace referencia al placer y al equilibrio que el individuo ha adquirido en los diferentes ámbitos de su vida; mientras que el segundo refiere que el individuo desea seguir trabajando, aunque su economía ya sea estable. Una persona que es feliz tiene mayor predisposición al crecimiento, éxito profesional y buen desempeño laboral (Erazo y Riaño, 2021). Además, tienden a desarrollar capacidades comunicativas, altos niveles de cooperación, sociales y empáticos (Charles et al., 2023). Por otra parte, la ausencia de felicidad laboral puede generar baja productividad y malestar a nivel de la salud mental (Sender, 2021).

Es así que, García-Maroto (2017) indica que, en España, aproximadamente de 4 trabajadores 1 no se siente contento en el lugar que se encuentran trabajando, haciendo referencia de que no perciben la felicidad para poder desempeñarse adecuadamente.

De igual manera, en una encuesta realizada por Adecco en el año 2019, se tiene que el 76,1% de los trabajadores de recursos humanos se siente feliz

en su trabajo, a diferencia del 23,9% que no lo es. El estudio refiere que el grado de felicidad depende de la formación profesional que cada uno posee, a mayor formación mayor cantidad de colaboradores felices (Digital Media Group, 2019).

De acuerdo al estudio realizado por Pérez et al. (2019) en Colombia, se evidencia que el 87% de los colaboradores ven afectada su felicidad por diferentes factores (insatisfacción en el trabajo, mal liderazgo, malas relaciones, etc.); mientras que el 13% de ellos considera que hay otros elementos que están involucrados en su felicidad.

En tanto, a nivel de Perú, solo el 24% de trabajadores se encuentran felices en su área de labor, demostrando así, que existe un número reducido de colaboradores que disfrutan de la realización de sus responsabilidades laborales, de esta manera se deduce que el 76% no se encuentra satisfecho con su trabajo, y solo ofrecen su conocimiento hacia la empresa sin disfrutar de ella (Diario La República, 2020).

Además, Ikechukwu (2019) refiere que el empowerment está relacionado con la asignación de poder que la alta jerarquía asigna al colaborador para que este pueda tener un control sobre su propio trabajo, haciendo que se sienta más empoderado sobre lo que hace. Además, permite al empleado tener mayor confianza, motivación y capacidad para tomar decisiones respecto a su puesto de trabajo.

El empoderamiento comprende factores de motivación intrínseca, como:

sentido de pertenencia, habilidades, autodeterminación e impacto (Monje, 2021). Las personas que poseen mayor empoderamiento tienden a alcanzar mejores resultados no solo a nivel personal, sino que también para la organización. En este sentido, el directivo comparte su poder y responsabilidades al empleado para que este pueda llevar a cabo sus tareas de manera fructífera (Rueda et al., 2018). El empowerment conduce al empleado a sentirse motivado y comprometido para dar lo mejor de sí, demostrando sus habilidades y competencias en el puesto en el que se encuentra, permitiéndole desarrollar altos niveles de seguridad e

independencia, además de incrementar su capacidad para resolver problemas de manera oportuna (Piguave y Vegas, 2021).

Las empresas buscan trabajadores responsables, eficaces y productivos, por tal motivo, Kun y Gadanecz (2022) indica que el engagement laboral depende de la cultura organizacional de la empresa, donde la herramienta primordial es contar con una comunicación interna, debido que al trabajar en un lugar estable y cómodo genera que el sujeto se muestre comprometido con sus metas y la organización, además de impulsar a una mejor gestión de personal que facilite el balance entre trabajo y vida de la persona. El engagement nace cuando los colaboradores crean sus propios recursos para hacer frente a los desafíos del trabajo. Mientras experimente situaciones positivas dentro su trabajo, se sentirá entusiasmado, enérgico y comprometido a realizar sus actividades laborales, encontrando un propósito claro de lo que está haciendo (Cankir, 2018).

Según Patrón (2018) en una empresa maquiladora de México, el 3.32% de colaboradores no tiene claro su compromiso, debido a que no se toma en consideración su opinión y aportes para la organización, ocasionando un nivel bajo de desmotivación, de igual manera, el 3.88% mostró un mediano sentido de pertenencia, ya que en cierta forma tiene la sensación de pertenecer a la empresa y siente que es parte de la misma, asimismo el personal no tiene definida su lealtad 3.32% puesto que no pretenden realizar trabajo extra si no es remunerada.

Asimismo, en un estudio sobre encontrarse contento en el trabajo, para el Great Place To Work Perú en Arequipa, informa que los trabajadores de empresas del país, demuestran un alto nivel de dedicación y compromiso por el área laboral, generado por el reconocimiento que reciben por parte de sus empleadores, además reciben remuneraciones acordes a sus tareas, los cuales logran satisfacer a su personal, dando a entender que el 87% de ellos se encuentran involucrados y comprometidos con su trabajo (Calizaya et al., 2020).

De la misma manera, Azaña (2019) señala que aproximadamente el 87% de empresas peruanas presumen que la ausencia de engagement en los

colaboradores es una de las principales deficiencias dentro del área de recursos humanos, puesto que muchos de ellos no están comprometidos con sus funciones dentro de la organización, dando como resultado que no sepan identificar cual es la solución frente a dicha problemática.

Para Yalcin (2021) cuando los empleados reciben un buen trato en su entorno de trabajo, se muestran satisfechos, no solo con la empresa, sino que también con sus jefes, quienes se encargan de propiciar un clima laboral armonioso, donde todo su personal tenga oportunidades de demostrar sus habilidades y ser reconocidos por su trabajo, teniendo en consideración la no intrusión en la vida privada de estos.

Las personas que eligen permanecer dentro de su centro de trabajo, es porque se sienten identificados y con sentido de pertenencia hacia la cultura organizacional que maneja esta empresa; además, si perciben que los objetivos están contribuyendo a cumplir con sus necesidades serán cruciales para que este opte por quedarse y sea menos predecible renunciar (Noesgaard, 2023).

Por lo anteriormente señalado, se propone la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre Felicidad en el trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad?

Frente a ello, se plantea como objetivo a nivel general determinar la relación significativa entre Felicidad en el Trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad. Teniendo como objetivos específicos los siguientes: Establecer la relación entre las dimensiones de Felicidad en el trabajo y las dimensiones del Empowerment en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad. Establecer la relación entre las dimensiones de Felicidad en el trabajo y las dimensiones del Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad. Establecer la relación entre las dimensiones Empowerment y las dimensiones Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad. Identificar el nivel de Felicidad en el trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad. Identificar el nivel de Empowerment en los colaboradores de una empresa agroindustrial de La

Libertad. Identificar el nivel de Engagement en los colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Finalmente, se estableció como hipótesis general: Existe una relación significativa entre felicidad en el trabajo, empowerment y engagement en los colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

En esta perspectiva, el estudio se justifica a nivel teórico por presentar un marco conceptual referente de los últimos 7 años, a través de diferentes bases teóricas y estudios realizados en torno a las variables Felicidad en el trabajo, Empowerment y Engagement, lo cual permite ser una fuente relevante para el área de formación profesional, además de ser un referente para poder determinar la relación entre estos tres constructos. Además, es apropiado realizar esta investigación, puesto que ayudará a indagar a profundidad una problemática, teniendo en consideración los fundamentos teóricos que respaldan el estudio. Los resultados que se obtengan servirán como presente a las próximas investigaciones que se realicen en torno a las variables señaladas.

A nivel práctico este estudio se justifica, puesto que, mediante los resultados alcanzados se pueden plantear y ejecutar estrategias que estén dirigidas a las organizaciones, con la finalidad de contribuir con el bienestar de los colaboradores y generar mayor empowerment y engagement para la obtención de las metas empresariales, que faciliten su éxito. Asimismo, el interés en la productividad de los colaboradores, ocasionará que las empresas se preocupen por brindar condiciones laborales adecuadas y proveyendo de recursos necesarios para que los colaboradores se sientan satisfechos y logren rendir eficientemente, haciendo frente a las adversidades.

Esta investigación a nivel social resulta muy relevante, dado que impulsa el desarrollo de la salud mental, poder y compromiso de los colaboradores, quienes vienen siendo un aspecto importante para el crecimiento de la empresa, que al verse expuestos a situaciones de sobre exigencia u a otros factores psicosociales presentados, pueden generar repercusiones en la salud y en la productividad de estos.

Finalmente, a nivel metodológico, la investigación hace uso de instrumentos que cuentan con validez y confiabilidad apropiados para la obtención de datos cuantitativos de los constructos Felicidad en el trabajo, Empowerment y Engagement.

II. MARCO TEÓRICO

Es preciso realizar una búsqueda de estudios que se hayan realizado en torno a las variables, tanto a nivel internacional, nacional y local. Por ende, haremos mención de los siguientes antecedentes:

A nivel internacional, está el estudio de Silva y Quezada (2022) quienes se propusieron como objetivo, medir la felicidad y el engagement laboral en APROFE, Ecuador durante el COVID-19. El estudio fue diseño descriptivo correlacional de corte transversal, el cual estuvo conformado por un total de 242 participantes del área administrativa. Para la evaluación, se usó la Escala de Felicidad de Lima y la Escala Utrech de Engagement. Los resultados encontrados, evidencian la existencia de una correlación significativa entre ambas variables, lo que significa que hay relación entre las dimensiones. Se concluyó que, los decesos no interfirieron en las variables, puesto que los datos hallados notan un mayor nivel de felicidad y engagement en los trabajadores de esta institución.

Por otro lado, en el entorno nacional, hallamos a Apaza (2022) en la ciudad de Arequipa, quien realizó una investigación en el cual tenía como finalidad determinar la relación entre el engagement y la felicidad en el entorno laboral. El estudio es no experimental de tipo aplicado correlacional, su muestra fue de 35 colaboradores. Se utilizó un cuestionario con 24 preguntas. Se obtuvo como resultado, que hay una conformidad positiva de 0.586 rho, entre las dos variables. Se tuvo como conclusión que, el nivel de felicidad laboral que perciben los trabajadores, está acorde al nivel de engagement que han desarrollado.

Así también, Dionisio y Román (2020) realizaron una investigación en la ciudad de Huancayo, donde se plantearon como objetivo demostrar la existencia de relación entre felicidad y engagement en los empleados del sector Retail. La metodología utilizada en el estudio es deductiva, de tipo aplicada, además de ser descriptivo correlacional. Se contó con 72 participantes. Asimismo, el instrumento empleado para medir los constructos fueron la Escala Factorial de Reynaldo Alarcón y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Los resultados revelan la inexistencia de

relación entre estas variables, observándose un grado de equivalencia de .774. Se logró concluir que no necesariamente a mayor felicidad en el trabajo va ser un indicador de altos niveles de engagement.

Asimismo, Mendizabal (2020) se propuso establecer la relación entre felicidad y engagement en los trabajadores del distrito de Puente Piedra, Lima, donde la muestra estuvo constituida por 100 colaboradores, empleando un tipo de investigación aplicada con un diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó la Escala de Felicidad de Lima y la Escala Utrech de Engagement en el Trabajo - UWES. Como resultado, se tiene que la felicidad mantiene una relación altamente positiva directa y moderada con el engagement. Se logró concluir, que, a mayor felicidad, mayor será el grado de engagement en los colaboradores.

En tanto, Davey (2017) en su estudio tuvo a bien estudiar si existe relación entre felicidad y engagement en universitarios que se encuentran laborando. Se utilizó una investigación de tipo descriptiva correlacional con un corte transversal. Se consideraron 338 estudiantes de diversas entidades tanto públicas como privadas. Para obtener los datos estadísticos, se empleó la Escala de Felicidad de Lima y Engagement (UWES). En este sentido, se obtuvo que, si hay una relación en las variables trabajadas, teniendo un nivel moderado bajo. Se llegó a la conclusión, que los dos factores de felicidad (sufrimiento y satisfacción) se relacionan positivamente con los elementos del engagement (dedicación y vigor).

Respecto al empowerment y engagement, a nivel internacional Al-Rashdi et al. (2022) establecieron como fin examinar la relación entre el empoderamiento y el compromiso organizacional en un hospital de Arabia Saudita, para ello, utilizó un diseño descriptivo correlacional. Su muestra fue de 318 enfermeras, los instrumentos que se consideraron, fueron el Cuestionario de Condiciones para la Efectividad en el Lugar de Trabajo-II y de Compromiso Organizacional (OCQ). Como resultado del estudio, se dio a conocer la existencia de una relación significativa entre los dos constructos. En tal sentido, se llegó a la conclusión que, las enfermeras se sienten

empoderadas por diversos factores, como el de tener acceso a oportunidades organizacionales, apoyo, información y otros recursos.

Monje et al. (2021) en su investigación, buscaron estudiar la relación de empoderamiento estructural y el compromiso laboral en diferentes países. Los participantes fueron 1033 empleados entre España y Reino Unido. Los resultados obtenidos demuestran que hay una correlación entre empoderamiento y compromiso en el trabajo. Se llegó a la conclusión que el vínculo entre el empoderamiento y compromiso laboral es mayor en los trabajadores de Reino Unido que en España. Además, se admite que el empoderamiento de tipo estructural está más relacionado con el compromiso que con el EE.

A nivel nacional, Arqque y Cayo (2020) en la ciudad del Cusco, hizo una investigación en la financiera OH, donde estableció como finalidad de estudio determinar la relación entre el Empowerment y el Compromiso Organizacional. El estudio es básico y cuenta con un enfoque de tipo cuantitativo, además, abarca un diseño no experimental correlacional con corte transversal. La muestra se elaboró con 32 trabajadores. Para recopilar los datos se aplicó una encuesta. El resultado obtenido afirma la una relación entre el Empowerment y el compromiso laboral. Se llegó a la conclusión que el empowerment permite que el colaborador cuente con poder, mayor motivación y capacidad de liderazgo para mejorar su compromiso y de esta manera contribuir con los resultados de la organización.

También, Cahuaya (2021) se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre Empowerment y compromiso laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Tacna. La investigación es de tipo básica, con un diseño descriptivo correlacional. 326 colaboradores conformaron la muestra. Para ello, tuvieron a bien utilizar el cuestionario de Empowerment y empoderamiento. Los resultados confirman la relación significativa entre estas dos variables.

De igual modo, Díaz (2022) hizo su estudio en la ciudad de Aija con los directores de la Ugel, donde planteó como objetivo determinar el efecto del empowerment y el compromiso de desempeño en área laboral de los

directores en la Instituciones educativas de EBR, contando con una muestra de 120 colaboradores. Además, esta investigación se estableció bajo un modelo del paradigma positivista de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y correlacional causal. Con respecto a la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y cuestionario. Como resultado se obtuvo que hay un nivel adecuado de empowerment, compromiso y calidad de vida en el personal, además, el efecto es significativo presenta un valor $p < 0.01$, refiriendo a la calidad de vida de los directores de la UGEL.

Por su parte, Bendezú (2019) en la ciudad de Lima en una empresa de rubro financiero estableció como propósito de estudio establecer la relación entre felicidad y engagement en los empleados. Asimismo, este estudio es de tipo descriptivo correlacional, no experimental y transaccional. Esta muestra contó con 181 trabajadores, además se utilizó el cuestionario de la Escala de la Felicidad de Lima y la Escala Utrecht de engagement laboral – UWES. Finalmente se obtuvo que un % elevado de los colaboradores se sienten felices, esto indica significa, que los trabajadores que presentan un grado de felicidad elevado tienen una mayor predisposición a evidenciar altos niveles de compromiso en su labor. A manera de conclusión, se tiene que, a mayor grado de felicidad, mejores niveles de engagement desarrollarán los colaboradores dentro del contexto de trabajo.

También, Rímac (2022) tuvo como finalidad de estudio delimitar la relación entre el empowerment y el engagement en los docentes de la OFDC de Tarma, para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, basado en un alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 44 docentes. Los resultados arrojaron, un coeficiente de Rho de Spearman = 0,331 con su valor $p = 0,028$, el cual indica que existe baja correlación entre el los constructos en los maestros. Finalmente se concluye, que si incrementa el grado de engagement hay más posibilidad de que el empowerment aumente también, no obstante, puede ocurrir lo opuesto.

De la misma manera, Carrasco (2020) en el distrito Ventanilla en Lima, realizó su estudio donde pretendió determinar la relación entre el

empowerment y engagement en los colaboradores administrativos. Su diseño es descriptivo correlacional, con una población de 97 colaboradores. Así mismo, para la evaluación se empleó el cuestionario de Percepción de Empoderamiento de Kirk Roller y la Escala Utrecht de Engagement. Se logró demostrar que hay una relación significativa directa entre empowerment y engagement ($P < 0,05$ y $Rho = 0,523$). Sobre la conclusión, se tiene que, a mejor delegación de funciones a los empleados, mayor satisfacción se producirá en estos para realizar sus funciones.

A su vez, Muzzo (2021) pretendió en su investigación establecer la relación entre el empowerment y engagement organizacional en los trabajadores de ciertas empresas privadas. El tipo de investigación fue de revisión sistemática el cual se utilizó distintas bases de datos confiables como, Scopus, etc. Los datos recogidos, indican que si existe una relación significativa entre empowerment y engagement. Esto significa que, si los trabajadores consideran a su trabajo como algo relevante, serán capaces de influir en este, tomando decisiones y mostrando mayor autonomía para ejecutar sus responsabilidades, lo que conlleva a un mayor compromiso.

Por otra parte, Huaranga y Mercado (2021) en la provincia de Tacna realizaron su investigación en empresas de transporte, donde examinaron la relación entre empowerment y engagement. Este modelo de investigación es cuantitativo, el tipo fue básico y de nivel correlacional. La muestra contempló a 80 colaboradores. En la obtención de datos, se utilizó el instrumento de empowerment de Spreizer y Laschinger y engagement de Salanova y Schaufeli. Los resultados hallados, demuestran que existe una correlación altamente positiva entre empowerment y engagement laboral en el personal de transporte. Esto quiere decir, que a mayor grado de empowerment, mayor será el nivel de engagement que posea un trabajador, lo que facilitará que asuma sus funciones de manera eficiente.

Asimismo, no se encontraron estudios sobre felicidad en el trabajo y Empowerment, no obstante, se consideró a Galván et al. (2021), quienes evaluaron la relación entre la autonomía otorgada a los empleados y el apoyo de la alta dirección sobre la felicidad en el trabajo. Sobre la metodología, se

enfocó en el tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y además transversal. También, fueron 603 colaboradores los que se seleccionaron para la muestra. Para obtener los datos, se contemplaron instrumentos acordes a las variables estudiadas. Los resultados indican que ambas variables contribuyen en la presencia de felicidad, el cual se manifiesta en la fuerza que ejerce la persona para desarrollar sus actividades. Se concluye, que es importante considerar acciones a nivel organizacional para impulsar altos niveles de felicidad.

También, Hassard et al. (2022) plantearon como objetivo de su investigación, analizar la relación del empoderamiento estructural y el bienestar asociado a la ocupación auto informada. La metodología que se consideró, fue un diseño de estudio de caso transversal, la muestra estuvo formada por 324 trabajadores del sudeste asiático. En tal sentido, se encontró que hay una relación positiva en los constructos. Se logró concluir que, el bienestar que manifiestan los colaboradores se debe al grado de empowerment que poseen.

Tras lo mencionado anteriormente, es importante y necesario contemplar enfoques teóricos que definan las variables, de manera que se llegue a una comprensión de estas. Es así que, Malluk (2018) define la felicidad en el trabajo, como un sentimiento de satisfacción, que provoca que los colaboradores tengan mayor productividad.

De acuerdo a Muñoz y Riaño (2021) la felicidad en el trabajo abarca los siguientes elementos: emociones positivas, satisfacción con la vida, objetivos y autorrealización; todos son diferentes, pero están relacionados entre sí, esto quiere decir que la persona tendrá mayor inclinación por lograr sus objetivos si es que cuenta con todos estos (Foncubierta y Sánchez, 2019). Es por esta razón que, Baltodano y Lezama (2020) refieren que la felicidad es fundamental para lograr buenos resultados a nivel organizacional, ya que ayuda a que el trabajador desarrolle habilidades que le permitan poder crear ideas innovadoras y que conlleven a una mayor productividad laboral.

De igual manera, según Díaz y Carrasco (2018) la felicidad en el trabajo incluye emociones positivas internas que han surgido de experiencias placenteras para el sujeto y que han conllevado a satisfacer sus necesidades de autorrealización en la vida y desarrollo individual, en ausencia de emociones negativas. Vivir emociones positivas sirven como estimulante para que las personas logren triunfar en su trabajo, teniendo en cuenta que las relaciones que establezcan dentro van a influir significativamente en su felicidad.

De la misma manera, Gardner (2020) lo define como aquel estado afectivo, en el que una persona funciona de manera óptima en todos los sentidos. Las personas que tienen un nivel elevado de felicidad, evidencian mayores emociones positivas, son autónomos, productivos y crean relaciones interpersonales sanas. Según Freire et al. (2017) el ser humano nace con cierta predisposición a experimentar felicidad, esta se va incrementando de acuerdo a las necesidades y vivencias del sujeto. Para Álvarez y Orbis (2022) la felicidad es un rasgo psicológico estable, no obstante, está expuesto a atravesar diferentes cambios, se daría esto, siempre y cuando sobrepase la cantidad de emociones positivas vividas a lo largo del tiempo.

Por su parte, Sain (2017) habla sobre la felicidad en el trabajo y felicidad por el trabajo, donde el primero hace referencia al ambiente donde se presencia dicha felicidad; el segundo se centra en la actividad que efectúa el sujeto en ese trabajo, el cual está vinculado con la percepción que este tiene por lo que hace. A su vez Salas (2017) menciona que la felicidad en el trabajo es un sentimiento que no está inmerso solo con la satisfacción que puede sentir el colaborador en su trabajo, sino que implica unas diversas características tanto internos como externos a la organización, uno de ellos son las metas personales que este quiere alcanzar y que tienen un grado de valor importante para sí mismo.

La naturaleza colaborativa de muchas actividades agroindustriales, como la siembra, la cosecha y el procesamiento, fomenta el trabajo en equipo. Un ambiente donde se valora la colaboración y se reconoce el esfuerzo conjunto aumenta la felicidad de los empleados (Pando et al., 2022). La agroindustria

implica una variedad de tareas, desde labores en el campo hasta el manejo de maquinaria y la participación en procesos de producción. Para algunos trabajadores, la diversidad de responsabilidades puede hacer que su trabajo sea más interesante y estimulante (Solís et al., 2021).

Trabajar en la producción de alimentos y materias primas esenciales proporciona a los empleados de la agroindustria un fuerte sentido de propósito. El conocimiento de que su labor contribuye directamente a la alimentación de la población puede generar un sentimiento de satisfacción y realización personal que contribuye a la felicidad (Salas-Vallina et al., 2017). La agricultura a menudo implica trabajo en equipo, especialmente durante las temporadas de siembra y cosecha. La colaboración con colegas y la construcción de relaciones en una comunidad laboral pueden contribuir a un ambiente positivo y a experiencias compartidas que fomentan la felicidad (Fratocchi, 2016).

A pesar de que se observa un interés significativo en este ámbito, persisten entornos laborales donde prevalecen estados emocionales vinculados a la depresión, el estrés y el pesimismo. Se evidencian problemas de salud mental, obstáculos para la integración social, una baja percepción positiva de sí mismo y niveles insuficientes de confianza en las capacidades personales (Pulido & Herrera, 2018). Estos factores, sin lugar a dudas, ejercen un impacto negativo en la administración empresarial agrícola.

En cuanto a las dimensiones propuestas por Malluk (2018) que integran la variable de felicidad en el trabajo, se identifica el Trabajo en equipo, el cual afirma que la capacidad intelectual, el respeto y la colaboración se presentan como elementos que contribuyen al desarrollo de la capacidad organizacional. Esta dimensión se complementa al generar soluciones que favorecen la sostenibilidad del sector agrícola.

Del mismo modo la satisfacción, sostiene que las relaciones personales, la experiencia y las expectativas son factores que contribuyen al desarrollo de la persona en cuestión. Asimismo, el compromiso con función de la organización examina elementos emocionales, el sentido de pertenencia y las normativas pertinentes como aspectos fundamentales en el desarrollo en

el ámbito agrícola. Por último, la dimensión innovación influye en la habilidad para innovar, mejorar la eficiencia y productividad, y orientarse hacia la proyección de la organización en el contexto del sector agrícola (Malluk, 2018).

Por otro lado, de acuerdo a los modelos teóricos, Diener (1997, citado por Price & Reichert, 2017) propone al bienestar subjetivo el cual subyace en dos paradigmas que sustentan el término de bienestar o felicidad: Tradición hedónica, en el cual el individuo busca experimentar situaciones placenteras que le generen felicidad; y la tradición eudaimónico, donde sugiere que el único creador de su autorrealización y crecimiento es la propia persona, y es este quien debe hacer uso de sus recursos para enfrentar a los devenires de la vida y lograr sus metas (Flores et al., 2018).

De igual manera, Maslow en su pirámide de necesidades, señala que la autorrealización es la más alta dentro de la jerarquía, puesto que el ser humano busca alcanzar sus ideales de vida, caracterizado por la necesidad de lograr un crecimiento continuo, que, de sentido y felicidad a su existencia, conduciendo sus acciones a un bienestar positivo tanto de sí mismo como a la de los demás (Del Castillo, 2021).

En otro sentido, Martin Seligman plantea su modelo llamado PERMA (emoción positiva, compromiso, relaciones, significado y logro) los cuales no tienen que ver únicamente con el estado de bienestar o felicidad, sino que todos influyen para conseguirlo (Domínguez e Ibarra, 2017).

Respecto a los factores, Ramírez et al. (2019) indican que existen ciertas características de la empresa que influyen en la felicidad del trabajador, siendo los principales, el sueldo, oportunidad de línea de carrera, horarios, seguridad ocupacional, objetivos organizacionales, etc.; también se encuentran los del trabajador, en el cual se ve involucrado la edad, sexo, grado de instrucción, estado sentimental, etc.

Asimismo, de acuerdo a Jiménez et al. (2020) existen 7 factores que están involucrados en la felicidad, donde el primero, está las relaciones en el

contexto familiar, estado económico, trabajo, relaciones sociales, libertad personal, valores y salarios.

Por otra parte, Spreitzer (1995) el Empowerment viene a ser un proceso a través del cual, los colaboradores consiguen mayor control y dominio sobre su trabajo y que está ligado a la autoeficacia.

Sobre las dimensiones del empowerment psicológico, según Lee (2022) estas serían: significado, competencia, impacto y elección. La significación, hace referencia al valor que el sujeto da a las metas que debe alcanzar y que estén relacionados a sus ideales personales. La competencia, se asocia a la habilidad que posee la persona para poner en marcha un trabajo. El impacto, se da cuando se ejerce una labor diferente a la de los demás. Por último, la elección se enfoca en la responsabilidad que se asume para ejecutar las acciones a favor de los propósitos organizacionales. La ausencia de alguna de las dimensiones, puede producir un bajo grado de empowerment (Staniulienė y Arañas, 2022).

Las agroindustrias que aplican empowerment confían en sus empleados para asumir responsabilidades específicas. Esto implica otorgar autoridad y autonomía en la toma de decisiones relacionadas con tareas y proyectos (Jalil et al., 2022). Las agroindustrias que practican el empowerment tienden a tener estructuras organizativas más flexibles, lo que permite a los empleados adaptarse rápidamente a cambios y desafíos (Prasetyo et al., 2020).

De igual manera, el empoderamiento es un proceso a través del cual los colaboradores o directivos de una organización, desarrollan diversas competencias, adquiriendo mayor control sobre sus responsabilidades, siendo más capaces de reconocer y plantear alternativas de solución a los conflictos organizacionales (Schumacher, 2019).

El empowerment engloba habilidades individuales y colectivas que promueven la creación de ambientes cooperativos con acceso al poder. En este sentido, se concibe al poder como un ente importante para tomar decisiones acertadas a nivel organizacional, teniendo la posibilidad de ser

libre en sus acciones haciendo uso de los propios recursos (Fonseca y Martínez, 2022).

Los factores que impulsan al empowerment agroindustrial, en primer lugar, son los recursos materiales, financieros, humanos o técnicos que provee la empresa a sus trabajadores para poder desempeñarse de la mejor manera, las oportunidades de crecimiento profesional que se le brinda, acceso a la información para la ejecución de sus tareas, apoyo directivo, etc. Al haber una combinación de todos estos elementos, se dice que hay un mayor sentimiento de empoderamiento (Trus et al., 2018).

El liderazgo transformacional también es un factor importante para lograr empowerment en los colaboradores de este sector, ya que influye en su comportamiento innovador y productivo, haciendo que se sientan más empoderados y competentes para poder contribuir de manera significativa en los resultados organizacionales (Kustano et al., 2020).

La creencia de creer en las habilidades individuales permite una mayor eficacia en la ejecución de las funciones, predisponiendo a desarrollar un alto grado de autodeterminación que impulse al sujeto a tomar buenas decisiones concernientes a la empresa, sintiéndose con capacidad para lograr las metas de la organización (Orgambidez et al., 2017).

Por esta razón, es que se han desarrollado diversas teorías referentes al empowerment, una de ellas es la Teoría del empowerment estructural y psicológico de Kanter (Saleh et al., 2022). El primero, se asocia al poder y control que cede la alta jerarquía al colaborador para que este pueda tomar decisiones sobre su puesto. El segundo, concibe al empoderamiento como una percepción de máximo control e internalización de los objetivos de la empresa, donde sugiere una percepción más subjetiva que adquiere el sujeto sobre lo que recibe (Blanco y Moros, 2021).

De la misma manera, Bandura (1997, citado por Piguave y Vegas, 2021) propone el empowerment psicológico, donde asegura que la persona va ganando diferentes conocimientos y seguridad en sus habilidades para actuar sabiamente.

Empoderar a los colaboradores supone un aspecto muy importante para toda organización, ya que permitirá reducir vulnerabilidades que afecten en el rendimiento del capital humano, y de esta forma facilitará la creación de nuevas competencias y capacidades que influyan en la gestión adecuada de sus funciones (Jiménez et al., 2017).

Finalmente, referente al engagement, Schaufeli y Bakker (2010) indican que este abarca sentimientos y actitudes agradables y placenteras con el entorno de trabajo.

El engagement laboral se asocia con situaciones positivas que experimenta la persona en su trabajo, este contempla 3 dimensiones importantes: vigor, dedicación y absorción en el entorno de trabajo (Carrillo, 2020).

Según Calderón et al. (2022) la dimensión Vigor, se caracteriza porque el trabajador tiene energía significativa y flexibilidad mental laboral; la dimensión dedicación, está enfocada en el nivel de involucramiento que tiene el individuo con su trabajo y situaciones en las que experimenta felicidad, pasión y retos; y por último, la dimensión absorción, se centra en el estado de concentración completa en el que él sujeto siente que el tiempo se acelera, sin tener noción de ello (Peralta et al., 2023).

A su vez, Caniëls et al. (2018) mencionan que el empleado que cuente con sentido de pertenencia hacia la organización, es muy importante y forma parte del compromiso que este siente por contribuir con alcanzar los objetivos organizacionales, incluyendo la lealtad y voluntad que ejercerá para formar parte del crecimiento de la empresa.

Al hablar de engagement, según Agurto et al. (2020) es referirse a las personas con altos niveles de compromiso en su trabajo, quienes se caracterizan por presentar dedicación, poca supervisión y habilidades para no caer en agotamiento, esto se debe a que conocen las metas que quiere alcanzar la empresa y por ello es importante que asuman una responsabilidad con motivación intrínseca para poder trabajar eficientemente. Del mismo modo, Herrera y Heras (2020) consideran al

"engagement" como el grado de satisfacción y estado de ánimo positivo que tiene el sujeto con respecto a su ambiente de trabajo.

Los colaboradores comprometidos en agroindustrias suelen identificarse con la misión y objetivos de la empresa, especialmente aquellos relacionados con la producción de alimentos y materias primas esenciales. Perciben su trabajo como contribución significativa a la sociedad (Grunewald, 2019).

Soares y Mosquera (2019) relacionan el engagement con el liderazgo, puesto que permite direccionar a los colaboradores agroindustriales de manera positiva a lograr todos los objetivos organizacionales, tomando en cuenta las habilidades que posee cada uno, y que son predictores para generar una mayor satisfacción a nivel empresarial (Franco et al., 2019).

Las agroindustrias comprometidas ofrecen oportunidades para el desarrollo profesional y personal de sus empleados. La capacitación, programas de mentoría y la posibilidad de avanzar en la carrera son aspectos que fortalecen el compromiso (Lupano y Waisman, 2019).

Pinela y Donawa (2019) señalan que el engagement comprende el vínculo que se forma entre el empleado agrícola y la organización, es decir, mientras este se identifique y sea partícipe en las cuestiones organizativas, se generará una mayor orientación afectiva entre ambos (Verenzuela, 2018).

Los objetivos colectivos organizacionales agroindustriales, permiten alinear los esfuerzos de los trabajadores a la ejecución de responsabilidades acordes a las metas, anteponiendo en primer lugar el bienestar y compromiso de cada uno de los trabajadores (Ngobeni et al., 2022). Al evidenciar condiciones laborales ventajosas, los sujetos lograrán sentirse identificados con la organización, manteniendo una relación entre colectivo-organización; con ello, facilitará la valoración positiva de este hacia la empresa, lo cual hará que exista un mayor sentido de fidelidad y lealtad a permanecer en su ambiente laboral (Soares y Mosquera, 2019).

Los colaboradores de la empresa con engagement tienden a realizar su tarea llenos de energía, poniendo en práctica todos sus conocimientos y habilidades. Esto significa, que disfrutan de lo que hacen día a día en su

trabajo, experimentando y demostrando emociones positivas, que contribuyen en su autorrealización y mejoran su bienestar y desempeño, para así sentirse satisfecho laboralmente (Agurto, 2020).

Por su parte, Hernández et al. (2018) expresa que el compromiso organizacional está constituido por 3 aspectos: Compromiso afectivo (vínculo emocional entre empleado y empresa), compromiso de continuación (tiempo y esfuerzo invertido en el trabajo) y compromiso normativo (reciprocidad entre empleado-empresa).

Sobre las teorías, del engagement, en primera instancia, Kahn manifiesta que un colaborador que demuestre de manera auténtica sus capacidades y habilidades mayor compromiso sentirá; esto es consecuente con las expectativas que tiene la persona sobre la empresa, es decir, los valores se alinean a lo que él busca, y por ende trata de estar lo más comprometido posible para realizar su trabajo (Sutton, 2020).

De igual manera, está la teoría de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti (2018) quienes refieren que las condiciones en el trabajo son importantes para que la persona se muestre motivado y comprometido a realizar sus labores, adoptando actitudes de proactividad y optimismo. Además, las personas que presentan mayor compromiso tienden a hacer reajustes en su trabajo, aumentando los recursos útiles para obtener motivación y mejorar su desempeño.

Bosch (2021) explica que es importante reconocer el esfuerzo que los colaboradores hacen diariamente en su trabajo. Esta concepción pone a la persona como centro y como el activo más importante para la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación empleada es de tipo básica, la cual está orientada a profundizar en bases teóricas, sin ningún fin práctico. Además, se considera importante, ya que busca estudiar nuevos fenómenos o hechos, a través de leyes o principios ya existentes (International Network for Natural Sciences, 2022).

Asimismo, este estudio es no experimental, puesto que no se ha ejercido ninguna maniobra en las variables estudiadas. Es decir, se analiza la variable tal cual se da en su contexto natural (Hernández, 2014). Además, cuenta con un diseño de tipo correlacional, caracterizado por determinar la relación que existe entre 2 o más variables en un momento establecido y en una muestra específica. Esta correlación está bajo hipótesis puestas a prueba (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01 Felicidad en el trabajo:

- **Definición conceptual:**

La felicidad en el trabajo es un sentimiento de satisfacción, que provoca que los colaboradores tengan mayor productividad (Malluk, 2018).

- **Definición operacional:**

Se mide a través de la Escala factorial para medir la felicidad de Malluk (2018) el cual está conformado por 20 ítems, siendo evaluados a través de 4 dimensiones, el primero es de trabajo en equipo, segunda satisfacción en el trabajo, tercero el compromiso y cuarta la innovación.

- **Indicadores:**

Trabajo en equipo, satisfacción en el trabajo, Compromiso e Innovación.

- **Escala de medición:**

Se empleó la escala de medición Intervalo.

Variable 02 Empowerment:

- **Definición conceptual:**

El Empowerment viene a ser un proceso a través del cual, los colaboradores consiguen mayor control y dominio sobre su trabajo y que está ligado a la autoeficacia (Spreitzer, 1995).

- **Definición operacional:**

El Empowerment se evalúa con el cuestionario de psychological Empowerment “EP”, consta de 12 ítems, mide dimensiones, tales como Significado, competencia, autodeterminación e impacto, la respuesta de cada ítem se efectúa bajo la escala de Likert.

- **Indicadores:**

El Empowerment contempla cuatro dimensiones: Significado, competencia, autodeterminación e impacto.

- **Escala de medición:**

Se empleó la escala de medición Intervalo.

Variable 03 Engagement

- **Definición conceptual:**

El engagement laboral abarca sentimientos y actitudes agradables y placenteras con el entorno de trabajo (Schaufeli y Bakker, 2010).

- **Definición operacional:**

El engagement se mide por medio de una escala llamada, El Utrecht Works Engagement Scale (UWES), consta de 9 ítems, mide dimensiones, que se basan en medir el vigor, dedicación y absorción.

- **Indicadores:**

El Engagement contempla tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

- **Escala de medición:**

Se empleó la escala de medición Intervalo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es un conjunto de personas que están sujetos a un estudio, los cuales comparten un conjunto de características comunes y están disponibles en un tiempo y espacio definido (Sánchez et al., 2018).

La investigación pretende trabajar con una población de 643 trabajadores del área de producción de selección de la materia prima del espárrago una empresa agroindustrial en la ciudad de Trujillo, además oscilan entre las edades 22 a 50 años.

Criterios de inclusión

- Colaboradores que trabajan en una empresa agroindustrial de La Libertad.
- Colaboradores de ambos sexos (femenino y masculino).
- Colaboradores que se encontraron únicamente en el área de producción de selección y empaque en la materia prima del espárrago.
- Colaboradores de edades comprendidas entre 22 a 50 años.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que faltaron el día de la evaluación.
- Colaboradores que no desearon participar en el estudio.

Muestra

La muestra comprende una parte de la población, esta se caracteriza por presentar cualidades similares, mediante ellos, se logra la obtención de datos de interés para el investigador (Ozten y Manterola, 2017). Asimismo, Vargas y Mora (2017) señalan que, para formar una muestra, un número mínimo de participantes debe ser de 200. El presente estudio de investigación, estará conformado por 230 trabajadores de ambos géneros, sin importar el cargo de su trabajo laboral, la población con la que se pretende trabajar radica en el Departamento de la Libertad.

Muestreo

Para el presente estudio, se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que es el investigador quien elige la muestra en función a los criterios de inclusión o exclusión, además, existe acceso hacia los sujetos de estudio (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis

Está comprendido por colaboradores de una empresa agroindustrial de la Libertad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es una herramienta, que facilita la recolección de datos de forma sistemática, a través de interrogantes y respuestas efectuadas por una cierta cantidad de personas, con la finalidad de poder especificar las particularidades de cada uno de los evaluados (Oliván et al., 2021).

El instrumento empleado para medir la felicidad en el trabajo, se basa en la escala de Felicidad Organizacional, elaborado por Malluk (2018). Este instrumento contempla 20 reactivos, con respuesta de tipo Likert de 5 niveles. A través del análisis factorial, determinó cuatro dimensiones: Trabajo en equipo; Satisfacción; Compromiso e innovación. Para validar el instrumento, se contó con 797 colaboradores administrativos. El instrumento presenta una confiabilidad de nivel alto, mediante el coeficiente de alfa, teniendo un puntaje de .82, el cual es considerado aceptable, pues se ubica dentro de los valores de 0.70 y 0.90 (Ventura y Caycho, 2017). Asimismo, presenta un chi-cuadrado de 2.56 considerándose un valor aceptable, además presenta un TLI de 0.86 y un CFI de 0.90 mostrando un nivel de ajuste estable, finalmente muestra SRMR de .05 que es menor < 0.08 siendo adecuado (Souza et al. 2017).

De igual manera, con respecto al instrumento para evaluar el engagement, se utilizó el cuestionario del Utrecht Works Engagement Scale (UWES-15), construido por schaufeli y Bakker y validado en Perú por Flores, et al. (2015), esta escala se encuentra compuesto por 15 ítems, aprobados con una

validez superior de .80, asimismo evalúan el puntaje de 0= Nunca al 6= siempre, por otro lado abarca tres dimensiones conformadas por Vigor, Dedicación y Absorción, la relación que estas presentan se muestra superior a .85, en relación con sus propiedades psicométricas, el instrumento UWES presenta un KMO = .916 y $P < .001$, siendo valores predecibles en la validez de constructo, además se denota adecuados índices de ajuste al modelo original, u presentando un SRMR de .043, RMSEA de .103, con un índice de ajuste comparativo se obtuvo un CFI de .937 y un TLI de .915. En cuanto a fiabilidad por consistencia interna obtenidos a través de los índices de fiabilidad por coeficiente de alfa y omega se obtuvieron valores esperados de $\alpha = .919$ y $\omega = .935$ para dimensión global, correspondiendo a que la escala UWES cuenta con índices óptimos y satisfactorios de confiabilidad (Ventura y Caycho, 2017).

Finalmente, respecto a la variable de empowerment, se utilizó el cuestionario de Empowerment psicológico (EP), elaborado por Spreitzer (1995) y validado en Perú por Yapias, Rojas y Jarama (2020), esta escala cuenta con 12 reactivos y se encuentra distribuido en cuatro dimensiones: Significado, competencia, autodeterminación e impacto. Sobre la confiabilidad, se estableció bajo el coeficiente de alfa, dando un resultado en consistencia interna en las cuatro dimensiones de $\alpha = 0.855$ y 0.875 , 0.858 , 0.782 , 0.786 , siendo valores apropiados (Ventura y Caycho, 2017). Asimismo, conforme al análisis factorial, se obtuvo un KMO de 0.794 , él es un puntaje adecuado, también, un Chi cuadrado de $1012,366$ con grado de libertad de 66 , así también cuenta con un nivel de significancia de $=0.000$ ($p < .001$) a través de la prueba de Bartlett. De acuerdo a las cargas factoriales por rotación, en la primera y segunda dimensión se obtuvo puntuaciones mayores de .8; en la tercera dimensión se obtuvo un puntaje de 0.773 y 0.851 y en la cuarta dimensión se alcanzó a 0.404 y 0.926 , evidenciando un alto nivel de correlación. Cabe mencionar que el reactivo 4 no obtuvo una carga exacta, también los reactivos 9,10 y 12 contaron con cargas demás en otras dimensiones, las cuales pudieron ser descartadas, sin embargo, se optó por conservarlo, ya que en la primera fase de análisis factorial demostraron confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para la administración de los instrumentos, se solicitó el permiso al representante de la compañía por medio de una carta de presentación, además se hizo previas coordinaciones para examinar los resultados extraídos de las variables aplicadas. Los participantes del estudio, fueron de una empresa agroindustrial en La Libertad, concibiendo a la población como accesible para ser estudiados a través de instrumentos de evaluación. Después, se realizó la entrega de un formato de consentimiento a cada uno de los trabajadores seleccionados, para que tengan conocimiento del estudio y autoricen su participación. Finalmente, se les explicó el propósito del estudio, y se les brindó las instrucciones correspondientes para que logren responder correctamente el cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Las respuestas que se obtuvieron de los cuestionarios aplicados, se trasladaron al programa Office Microsoft Excel, asignando valores de tipo numérico a cada una de las contestaciones de los participantes. Posteriormente, se empleó el programa SPSS V29, el cual nos sirvió para determinar los estadísticos descriptivos de cada una de las variables estudiadas, que a su vez arrojó resultados entorno a la media, desviación estándar, curtosis, asimetría, con la finalidad de poder comprender la distribución de los datos alcanzados. Asimismo, se realizó la Prueba de Normalidad por medio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para determinar si las puntuaciones encontradas siguen una distribución normal o no; conforme a los resultados encontrados, se determinó que no existe una normalidad en las bases de datos de las tres variables, por lo tanto, se emplearon pruebas no paramétricas de correlación Rho Spearman.

Para la obtención de las frecuencias simples y porcentuales de las variables y sus dimensiones, se utilizaron los puntos de corte específicos de cada instrumento con el fin de explorar y determinar las distintas categorías que conforman los niveles. Este enfoque metodológico permitió desglosar de manera precisa las frecuencias observadas en cada instrumento, brindando una comprensión detallada de la distribución y variabilidad de los datos.

3.7. Aspectos éticos

Con respecto al código ético implementado por la Universidad César Vallejo (2022) los estudios de investigación deben mantener las buenas prácticas, asegurando los principios de ética, que garanticen el bienestar y autonomía de los involucrados en el estudio, así como los valores de honestidad y responsabilidad por parte del investigador para la recopilación de datos, uso de la información, interpretación, procesamiento, planificación del informe y el anuncio del hallazgo alcanzado.

Durante la investigación se tuvo en cuenta el cumplimiento de los principios morales y éticos establecidos por el Código de Ética del Psicólogo Peruano, donde refiere la importancia del respeto y confidencialidad para la información recibida de la población encuestada. De igual manera, hace referencia a la importancia de solicitar el consentimiento informado para el reclamo de información, manteniendo la discreción oportuna sobre los resultados alcanzados, aunque no logren ser lo que se esperaba, eludiendo en todo momento la manipulación y el plagio (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de las variables, Felicidad en el trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de la Libertad.

Variable	R	M	DE	g1	g2
Felicidad en el trabajo	56	67,87	11,994	,080	-,753
Trabajo en equipo	16	17,73	3,672	-,564	-,661
Satisfacción en el trabajo	14	17,27	3,839	,614	-,460
Compromiso	15	15,50	2,711	,527	1,148
Innovación	14	17,37	2,811	-,404	-,438
Empowerment	23	47,14	5,329	-1,054	,222
Significado	9	12,12	1,392	-,515	2,797
Competencia	6	12,46	1,854	-,744	-,515
Autodeterminación	7	11,53	1,694	-,602	-,881
Impacto	4	11,03	1,432	-1,096	-,478
Engagement	46	60,48	13,829	,292	-1,275
Vigor	21	19,92	5,690	-,108	-1,280
Dedicación	15	20,97	5,002	,043	-1,323
Absorción	18	19,60	4,444	,058	-1,135

Nota: R: Rango; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: Simetría; g2: Curtosis

En la tabla 1, se aprecia los estadísticos descriptivos de Felicidad en el trabajo, Empowerment y Engagement y de sus respectivas dimensiones, mediante el análisis de tendencia central del Rango, Media, Desviación estándar. Además, a través de la Simetría y Curtosis se logró la obtención de los índices de distribución normal.

Tabla 2

Relación que existe entre Felicidad en el Trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Variables	rho	Tamaño de efecto
Felicidad en el trabajo-Empowerment	,507	,000**
Felicidad en el trabajo -Engagement	,664	,000**
Empowerment-Engagement	,558	,000**

Nota: p<.05 p<.01***

En la tabla 2, se identifica una relación altamente significativa $p=.000$ positiva de intensidad moderada .507 entre la Felicidad en el trabajo y el Empowerment. De la misma forma, existe una relación significativa $p=.000$ positiva de intensidad moderada .664 entre felicidad y engagement. Por último, existe relación significativa $p=.000$ positiva e intensidad moderada .558 entre Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de Felicidad en el trabajo y las dimensiones del Empowerment en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Felicidad		Empowerment			
		Significado	Competencia	Autodeterminación	Impacto
Trabajo en equipo	rho	,784	,679	,408	,326
	p	,000**	,000**	,000**	,000**
Satisfacción en el trabajo	rho	,534	,600**	,334	,235
	p	,000**	,000**	,000**	,000**
Compromiso	rho	,531	,575	,336	,307
	p	,000**	,000**	,000**	,000**
Innovación	rho	,632	,516	,259**	,203
	p	,000**	,000**	,000**	,002**

Nota: p<.05 p<.01***

En la tabla 3, se conoce que la dimensión trabajo en equipo de felicidad se relaciona de forma altamente significativa $p=.000$ con las dimensiones de Empowerment Significado (.784), Competencia (.679), Autodeterminación (.408), Impacto (.326). También la dimensión satisfacción en el trabajo $p=.000$ con las dimensiones de Empowerment Significado (.534), Competencia (.600), Autodeterminación (.334), Impacto (.235). De la misma forma la dimensión compromiso $p=.000$ con las dimensiones de Empowerment Significado (.531), Competencia (.575), Autodeterminación (.336), Impacto (.307). Por último, la dimensión innovación $p=.000$ se relaciona con las dimensiones de Empowerment Significado (.632), Competencia (.516), Autodeterminación (.259), Impacto (.203) en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de Felicidad en el trabajo y las dimensiones del Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Felicidad	Engagement			
		Vigor	Dedicación	Absorción
Trabajo en equipo	rho	,664	,567	,357
	p	,000**	,000**	,000**
Satisfacción en el trabajo	rho	,602	,592	,194
	p	,000**	,000**	,003**
Compromiso	rho	,469	,448	,025
	p	,000**	,000**	,709**
Innovación	rho	,487	,465	,369
	p	,000**	,000**	,000**

Nota: p<.05 p<.01***

En la tabla 4, se identifica una relación altamente significativa $p=.000$ entre Trabajo en equipo con las dimensiones de engagement Vigor (.664), Dedicación (.567) y Absorción (.357). De la misma forma, la satisfacción en el trabajo $p=.000$ con las dimensiones de engagement Vigor (.602), Dedicación (.592) y Absorción (.194). También, la dimensión compromiso $p=.000$ se relaciona con las dimensiones de engagement Vigor (.469), Dedicación (.448), sin embargo, no se relaciona con la dimensión Absorción. Por último, la dimensión Innovación se relaciona $p=.000$ con las dimensiones de engagement Vigor (.487), Dedicación (.465) y Absorción (.369). en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de Empowerment y las dimensiones del Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Empowerment		Engagement		
		Vigor	Dedicación	Absorción
Significado	rho	,610	,279	,424
	p	,000**	,000**	,000**
Competencia	rho	,557	,278	,117
	p	,000**	,000**	,078**
Autodeterminación	rho	,524	,470**	,057
	p	,000**	,000**	,389**
Impacto	rho	,542	,632	,049
	p	,000**	,000**	,456**

Nota: p<.05 p<.01***

En la tabla 5, se identifica una relación altamente significativa entre la dimensión significado $p=.000$ y las dimensiones de engagement Vigor (.610), Dedicación (.279) y Absorción (.424). Además, se halla una relación altamente significativa entre la dimensión Competencia $p=.000$ y las dimensiones de engagement Vigor (.557), Dedicación (.278), sin embargo, no se halla relación con absorción. Asimismo, se encuentra relación altamente significativa de autodeterminación $p=.000$ y las dimensiones de engagement Vigor (.524), Dedicación (.470), no obstante, no se halla relación con absorción. Por último, se halla relación altamente significativa $p=.000$ entre la dimensión impacto y las dimensiones de engagement Vigor (.542), Dedicación (.632), ante ello, se evidencia que no existe relación con absorción en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad.

Tabla 6*Nivel de felicidad en el trabajo.*

Nivel	Felicidad en el trabajo		Trabajo en equipo		Satisfacción en el trabajo		Compromiso		Innovación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	70	30,4	82	35,7	83	36,1	110	47,8	110	47,8
Medio	112	48,7	87	37,8	98	42,6	101	43,9	101	43,9
Alto	48	20,9	61	26,5	49	21,3	19	8,3	19	8,3

Nota: Muestra = 230 colaboradores

En la tabla 6, se identifica un nivel medio predominante de felicidad en el trabajo con 48,7%, en sus dimensiones trabajo en equipo, satisfacción e innovación osciló el nivel medio entre 37,8% y 43,9%. Por último, la dimensión compromiso se encontró en nivel bajo con 47,8%

Tabla 7*Nivel de Empowerment.*

Nivel	Empowerment		Significado		Competencia		Autodeterminación		Impacto	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	87	37,8	155	67,4	125	54,3	87	37,8	87	37,8
Medio	87	37,8	56	24,3	92	40,0	130	56,5	143	62,2
Alto	56	24,3	19	8,3	13	5,7	13	5,7	230	100,0

Nota: Muestra = 230 colaboradores

En la tabla 7, se conoce el nivel de Empowerment con nivel medio bajo de 37,8%, seguido de sus dimensiones significado y competencia en nivel bajo con porcentajes entre 54,3% y 67,4%. Por último, sus dimensiones autodeterminación e impacto con nivel medio de 56,5% y 62,2%.

Tabla 8*Nivel de engagement.*

Nivel	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	70	30,4	70	30,4	83	36,1	89	38,7
Medio	133	57,8	133	57,8	120	52,2	98	42,6
Alto	27	11,7	27	11,7	27	11,7	43	18,7

Nota: Muestra = 230 colaboradores

En la tabla 8, el engagement se halló en un nivel medio con 57,8%, por otro lado, las dimensiones también se encuentran en nivel medio con porcentajes que oscilan entre 42,65 y 57,8%.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación, tiene como objetivo general, determinar la relación entre Felicidad en el Trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad; se encontró una correlación muy significativa positiva entre Felicidad en el trabajo, Empowerment ($\rho=.507$, $p=.000$) y Engagement ($\rho=.664$, $p=.000$); asimismo, una correlación muy significativa positiva entre Empowerment y Engagement ($\rho=.558$, $p=.000$). En este sentido, tanto la felicidad en el trabajo, como el Empowerment y engagement son fundamentales para el logro de objetivos empresariales, pues un colaborador feliz será capaz de sentirse empoderado y comprometido con la realización de sus funciones. Es así que, Muriel et al. (2022) indica que la felicidad implica una sensación de bienestar e impulso para lograr los propósitos de una empresa, además, de evidenciar cierta tendencia a sentirse satisfecho con su entorno de trabajo, generando mayor productividad. Así también, el Empowerment concibe al poder como un ente importante para tomar decisiones acertadas a nivel organizacional, teniendo la posibilidad de que los colaboradores sean libre en sus acciones haciendo uso de sus propios recursos (Fonseca y Martínez, 2022). Finalmente, Caniels et al. (2018) mencionan que el empleado que cuente con sentido de pertenencia hacia la organización, es muy importante, pues forma parte del compromiso que este siente por contribuir con alcanzar los objetivos organizacionales, incluyendo la lealtad y voluntad que ejercerá para formar parte del crecimiento de la empresa. Esto se relaciona con lo señalado por Muñoz y Riaño (2021) quienes indican que un colaborador que experimente emociones positivas dentro de su trabajo, tendrá mayor probabilidad de sentirse autorrealizado, satisfecho con la vida, lo cual influirá en su alto rendimiento y compromiso con el logro de los objetivos de la organización en la que se encuentre. Estos hallazgos, se asocian con Towsen et al. (2020) quien, en su estudio en una empresa minera en Sudáfrica, demostró que hay una relación significativa entre el Empowerment psicológico y el engagement laboral, de $p < 0,05$, esto sugiere que los colaboradores que experimentan niveles más altos de Empowerment psicológico, también tienden a tener niveles más altos de engagement en su trabajo. Asimismo, Delgado et al. (2017) encontró en su investigación una relación directa, débil y significativa entre la variable Felicidad

en el trabajo y Engagement en los colaboradores, indicando que, a mayor felicidad, mayor es la probabilidad de que los colaboradores alcancen altas puntuaciones en engagement y se sientan comprometidos con su organización.

Por otro lado, en el primer objetivo específico, se logró establecer la correlación entre los indicadores de la variable felicidad en el trabajo y Empowerment, evidenciando una correlación significativa entre ambas variables, esto quiere decir, que los colaboradores que presenten felicidad dentro de su trabajo, tienden a evidenciar un adecuado Empowerment. En este sentido, la felicidad en el trabajo implica que el colaborador se sienta satisfecho y emocionado a realizar sus funciones, pues tiene un sentido de propósito que lo impulsa a desarrollar habilidades que le permitan crecer a nivel personal y laboral. Además, de sentirse capaz de poder tomar decisiones y contribuir con los objetivos de la organización, experimentado mayor satisfacción, puesto que perciben que su esfuerzo tiene una razón de ser en contraste con las metas de la compañía. Es así que, Malluk (2018) indica que una persona que evidencie un sentimiento de satisfacción elevado, suele ser más productivo en su lugar de trabajo, puesto que vivencia emociones positivas, y cree sus habilidades personales, puesto que le permite una mayor eficacia en la ejecución de sus funciones, predisponiéndolo a desarrollar un alto grado de autodeterminación que lo impulsa a tomar buenas decisiones concernientes a la empresa, sintiéndose con capacidad para lograr las metas de la organización (Orgambidez, Moura y Helena). Estos resultados guardan relación con el estudio de Hazard, Wong y Wang (2022) quienes demostraron la relación existente entre bienestar y Empowerment, en este sentido, los colaboradores que manifiesten un bienestar adecuado, es en consecuencia al nivel de Empowerment que poseen.

De igual manera, concerniente al objetivo específico dos, se estableció la correlación entre los indicadores de la variable de felicidad en el trabajo y engagement, donde se obtuvo una correlación significativa entre los dos constructos, indicando que, los trabajadores que se encuentren felices en su trabajo suelen presentar mayor engagement. Esto quiere decir que, cuando los colaboradores evidencian felicidad en su trabajo, tienden a sentirse más cohesionados afectivamente con este, pues perciben un entorno laboral saludable y positivo, donde se crean relaciones satisfactorias y la realización de sus

funciones se dan de manera más productiva. Por su parte, Caniëls, Semeijn y Renders (2018) señalan que el empleado que cuente con sentido de pertenencia hacia la organización, será muy importante y forma parte del compromiso que este siente por contribuir con alcanzar los objetivos organizacionales, incluyendo la lealtad y voluntad que ejercerá para formar parte del crecimiento de la empresa. Asimismo, según Agurto et al. (2020) los colaboradores con altos niveles de compromiso en su trabajo, tienden a experimentar mayores sentimientos de felicidad por lo que hacen, debido a que encuentran sentido a su esfuerzo y como es que este ayudará al desarrollo de la compañía. Por otro lado, los resultados obtenidos son contrastados con el estudio de Silva y Quezada (2022) quienes confirmaron la correlación significativa entre la felicidad laboral y el engagement, esto refiere que, a mayor nivel de felicidad, mayor será el nivel de engagement en los trabajadores. Así también, hallamos a Apaza (2022) quien en su investigación encontró una relación positiva de 0.586 rho, entre las dos variables. Mendizabal y Davery (2020; 2017) también evidenciaron en sus estudios que la felicidad mantiene una relación altamente positiva directa y moderada con el engagement. En tanto, Davery (2017) en su estudio tuvo a bien estudiar si existe relación entre felicidad y engagement en universitarios que se encuentran laborando. En contraste, Dionisio y Román (2020) en su estudio, hallaron la inexistencia de relación entre estas variables, observándose un grado de equivalencia de .774, donde indican que no necesariamente a mayor felicidad en el trabajo va ser un indicador de altos niveles de engagement.

También, referente al objetivo tres, se estableció la correlación entre la variable Empowerment y engagement, indicando una correlación significativa entre estas, esto sugiere que los colaboradores que evidencien Empowerment, mayor será su nivel de engagement dentro de su trabajo. Lo encontrado indica que, los trabajadores que se sientan con alto nivel de Empowerment, tenderán a comprometerse más con su trabajo, fomentando un sentido de pertenencia y mayor control sobre este, pues significa que la empresa reconoce la contribución que estos hacen hacia la empresa, generando un impacto directo en la consecución de objetivos. En pocas palabras, se podría señalar que, el Empowerment es un impulsor del engagement, creando una conexión de las personas con sus funciones y metas de la compañía. Sobre lo señalado, Rímac

(2022) indica que si incrementa el grado de engagement hay más posibilidad de que el Empowerment aumente también, no obstante, puede ocurrir lo opuesto. En esta instancia, Carrasco (2020) menciona que, a mejor delegación de funciones a los empleados, mayor satisfacción se producirá en estos para realizar sus funciones. Para Muzzo (2021) los trabajadores consideran a su trabajo como algo relevante, serán capaces de influir en este, tomando decisiones y mostrando mayor autonomía para ejecutar sus responsabilidades, lo que conlleva a un mayor compromiso. Contrastando los resultados encontrados, se tiene al estudio de Al-Rashdi et al., y Cahuaya (2022; 2021) quienes dieron a conocer la existencia de una relación significativa entre los dos constructos. Del mismo modo, Monje, Xabthopoulou y Calvo (2021) en sus resultados demostraron que hay una correlación entre empoderamiento y compromiso en el trabajo. Arque y Cayo (2020) en su estudio afirman la relación entre el Empowerment y el compromiso laboral. Donde hacen hincapié que el Empowerment permite que el colaborador cuente con poder, mayor motivación y capacidad de liderazgo para mejorar su compromiso y de esta manera contribuir con los resultados de la organización. También, Díaz y Bendezú (2022; 2019) encontraron una relación significativa de entre las variables, indicando que, a mayor grado de felicidad, mejores niveles de engagement desarrollarán los colaboradores dentro del contexto de trabajo.

Por otra parte, en el objetivo específico cuatro de identificar el nivel de felicidad en el trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial en la Libertad, se obtuvo como resultado que, existe una percepción de nivel medio de felicidad en los colaboradores, especialmente en las dimensiones de trabajo en equipo, satisfacción e innovación. Por lo tanto, se entiende que el nivel encontrado es aceptable. Sin embargo, la dimensión de compromiso da a conocer que un porcentaje significativo se encuentra en un nivel bajo. En relación con los resultados señalados, Baltodano y Lezama (2020) refieren que la felicidad es fundamental para lograr buenos resultados a nivel organizacional, ya que ayuda a que el trabajador desarrolle habilidades que le permitan poder crear ideas innovadoras y que conlleven a una mayor productividad laboral. De la misma manera, Gardner

(2020) nos dice que una persona feliz, logrará funcionar de manera óptima en todos los sentidos, evidenciando mayores emociones positivas, autonomía,

productividad y crean relaciones interpersonales sanas. En este sentido, se puede señalar que, la felicidad cumple un rol crucial en el rendimiento de una persona en el entorno laboral, pues mientras este experimente sensaciones positivas, tendrá mayor predisposición a sentirse satisfecho, lo cual contribuirá a que esté más inmerso en las metas de la compañía. Por otra parte, los resultados encontrados se relacionan con lo obtenido por Mendizabal (2020) quien señala en su estudio que, el 33% de los colaboradores evidencian un nivel medio de felicidad en el trabajo, siendo este el más significativo, a comparación del 24% que presentaron un nivel muy alto y el 22% estaba en un nivel bajo, indicando que la mayoría de los participantes experimenten emociones positivas en su entorno de trabajo, pues hay una buena relación con sus compañeros, además de que se cuenta con los recursos necesarios para desempeñarse de la mejor manera. En otra instancia, encontramos a Davey (2023) quien encontró que, el 38% de los participantes presenta un nivel alto de felicidad en su trabajo, esto es debido a que encuentran su trabajo divertido y como una oportunidad de crecimiento, lo cual puede contribuir con una mayor satisfacción con su vida, tanto personal como profesional.

Respecto al segundo cinco específico, se buscó identificar el nivel de Empowerment en los colaboradores, encontrando un nivel medio, sin embargo, se observa que en las dimensiones de competencia y significado se encuentran en niveles bajos, por otro lado, en las dimensiones autodeterminación e impacto demuestran un nivel intermedio. En consecuencia, se puede interpretar que los empleados no reportan niveles extremadamente altos ni bajos en base a la variable Empowerment, sin embargo, existen dimensiones de nivel bajo que deberían ser mejoradas, para fortalecer el empoderamiento de los colaboradores, lo que contribuirá a un ambiente de trabajo más positivo y eficaz. Considerando lo expuesto por Staniuliene y Arañas (2022) la ausencia de alguna de las dimensiones, puede producir un bajo grado de Empowerment. Sin embargo, Lee (2022) menciona que todos los componentes de esta variable son muy importantes, pues la interacción de todos ellos, contribuyen a un mayor nivel de Empowerment, permitiendo que el sujeto le otorgue mayor valor a las metas que debe alcanzar y que estén relacionados a sus ideales personales. Los resultados obtenidos, se asemejan al estudio de Dionisio y Román (2020) quienes

encontraron en su estudio un nivel de término medio en la dimensión dedicación, en vigor un nivel mínimamente y en absorción medianamente comprometidos. No obstante, está el estudio de Silva y Quezada (2022) quienes hallaron a manera general un engagement de nivel alto en las tres dimensiones, indicando que los colaboradores poseen conductas efectivas, equilibrio emocional y transformación del área cognitiva apropiados.

Referente al sexto objetivo específico, identificar el nivel de engagement en los colaboradores, se obtuvo que presenta un nivel medio tanto en la variable como en cada una de las dimensiones, lo que significa que el engagement en los colaboradores están dentro de un rango considerable, siendo esencial para crear una fuerza laboral comprometida, productiva y satisfecha. Esto significa, que disfrutan de lo que hacen día a día en su trabajo, experimentando y demostrando emociones positivas, que contribuyen en su autorrealización y mejoran su bienestar y desempeño, para así sentirse satisfecho laboralmente. Asimismo, las organizaciones que valoran y fomentan el engagement tienden a ser más exitosas en términos de rendimiento, retención de talento y desarrollo sostenible. Estos resultados, se asocian con lo señalado por Agurto (2020) quien menciona que los colaboradores con alto nivel de engagement, tienden a realizar su tarea llenos de energía, poniendo en práctica todos sus conocimientos y habilidades. Por otra parte, Huaranga y Mercado (2021) en su estudio, encontraron que, los colaboradores evidencian un nivel medio de empowerment, representando al 90% de los participantes. De igual forma, Carrasco (2020) obtuvo que 58.8% de los participantes del personal administrativo muestra un alto nivel de empowerment, el 40.2% está dentro del nivel promedio y el 1% presenta un nivel bajo.

VI. CONCLUSIONES

Se encontró que, existe una correlación altamente significativa positiva de intensidad moderada entre Felicidad en el trabajo y Empowerment ($\rho=.507$, $p=.000$); Felicidad en el trabajo y Engagement ($\rho=.664$, $p=.000$); asimismo, una correlación altamente significativa positiva de intensidad moderada entre Empowerment y Engagement ($\rho=.558$, $p=.000$). Esto indica que, a mayor nivel de felicidad en el trabajo, mayor será el nivel de Empowerment y engagement que presenten los colaboradores.

Se encontró una correlación altamente significativa ($p<.01$) positiva entre las dimensiones de Felicidad en el trabajo y las dimensiones del Empowerment en los colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad, evidenciando que suelen experimentar emociones positivas en su trabajo, contribuyendo significativamente en su grado de empowerment.

Se encontró la existencia de correlaciones altamente significativas ($p<.01$) positivas entre las dimensiones de la Felicidad en el trabajo y las dimensiones del Engagement, a excepción de las dimensiones compromiso y absorción, que no presentaron correlación significativa ($p>.05$). Esto indica que los colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad se sienten felices dentro de su trabajo, influyendo positivamente en su dedicación y esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales.

Se encontró la existencia de correlaciones altamente significativas ($p<.01$) positivas entre las dimensiones del Empowerment y Engagement, a excepción de las dimensiones Competencia y absorción, que no presentaron correlación significativa ($p>.05$). Evidenciando que los colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad se sienten empoderados y comprometidos con su trabajo, demostrando buena capacidad en la toma de decisiones.

Se encontró un nivel medio predominante de Felicidad en el trabajo con 48,7%, en sus dimensiones trabajo en equipo, satisfacción e innovación osciló el nivel medio entre 37,8% y 43,9%. Por último, la dimensión compromiso se encontró en nivel bajo con 47,8%. Por lo que se entiende que la mayoría de

los colaboradores tienden a experimentar sentimientos positivos hacia su trabajo.

Se encontró un nivel medio bajo de 37,8% en Empowerment, seguido de sus dimensiones significado y competencia en nivel bajo con porcentajes entre 54,3% y 67,4%. Por último, sus dimensiones autodeterminación e impacto con nivel medio de 56,5% y 62,2%. Comprendiendo que los colaboradores no experimentan sentimientos de empoderamiento hacia su trabajo, dificultando su productividad.

Se encontró en Engagement un nivel medio con 57,8%, por otro lado, las dimensiones también se encuentran en nivel medio con porcentajes que oscilan entre 42,65 y 57,8%. Entendiendo que los colaboradores se sienten identificados con los objetivos que se pretenden alcanzar dentro de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la empresa se recomienda ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo que permitan a los colaboradores mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. Esto no solo beneficia a la empresa, sino que también contribuye al crecimiento personal de los colaboradores.

SEGUNDA: Se recomienda priorizar implementar sistemas de reconocimiento regular que destaquen los logros individuales y de equipo. Un ambiente donde se celebren los éxitos y se valore el esfuerzo de los trabajadores contribuye significativamente a la felicidad laboral.

TERCERA: Se recomienda establecer programas de formación que proporcionen a los empleados las habilidades necesarias para asumir roles más diversos y responsabilidades adicionales. Esto no solo aumenta la competencia individual, sino que también fomenta la confianza en la toma de decisiones y empoderamiento (empowerment).

CUARTA: Implementar programas de bienestar que aborden aspectos emocionales y físicos de los empleados. Iniciativas como programas de salud mental, opciones de flexibilidad laboral y actividades de bienestar físico contribuyen al engagement y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Alarcón, R., (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Al-Rashdi, N., & Abdelwahed, N. (2022). The empowerment of Saudi Arabian women through a multidimensional approach: the mediating roles of SelfEfficacy and family support. *Sustainability*, 14(24), 16349. <https://doi.org/10.3390/su142416349>
- Álvarez, N., y Orbis, C. (2022). La Felicidad como factor motivacional en el desempeño de los trabajadores en una compañía de consumo de alimentos en Panamá. *Orbis Cognita*, 6(2) 2644-3813.
- Apaza, J. (2022). *Engagement y felicidad en el trabajo de una entidad financiera. Arequipa - 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. Perú]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88997>
- Arque, D., y Cayo, T. (2020). *Empowerment y compromiso organizacional en la financiera Oh oficina principal Cusco – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Del Cusco. Perú]. Repositorio institucional UANDINA. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3403>
- Azaña, E. (2019). *Percepción del engagement laboral en Latinoamérica* [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Unión. Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2505>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. *Handbook of well-being*, 1-13.

- Baltodano, L., & Lezama, K. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2019. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31), 1-11. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- Bendezú, E. (2019). *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villareal. Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villareal. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3155/UNFV_L%C3%81ZARO_BENDEZ%C3%9A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1
- Blanco, Y., y Moros, H. (2021). Representación social del empoderamiento organizacional en trabajadores del sector no estatal. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 9(3), 24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230801322021000300024&lng=es&tlng=es.
- Cahuaya, E. (2021). *Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en el personal del gobierno regional de Tacna, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna. Perú]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1947>
- Calderón, G., Merino, C., Reyes, I., & Luna, K. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrecht Work Engagement. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(1), 25-33. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.01.03>
- Calizaya, J., Morales, B., Pinto, H., y Bellino, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, ciencia y tecnología*, 24(106), 13-19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Caniëls, M., Semeijn, J., & Renders, I. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for

- engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48–66.
<https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psikolojik İyi-Oluş ve İş Performansı: Çalışmaya tutkunluğun aracı rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi*, 11(3), 2549-2560. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.487244>
- Carrasco, S. (2020). *Empowerment y engagement en personal administrativo de una entidad pública del distrito de Ventanilla, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. Perú]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52589>
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(40), 77-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Charles-Leija, H., Castro, C., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. (2020). Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Contreras, A., González, R., & Iglesias-García, M. (2021). Revisión de la investigación sobre relaciones de pareja en países hispanohablantes (2000-2018). *Interdisciplinaria*, 38(3), 25-48. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.3.2>

- Del Castillo, F. (2021). Self-actualization towards positive well-being: combating despair during the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Health*, 43(4), 757758. [10.1093/pubmed/fdab148](https://doi.org/10.1093/pubmed/fdab148)
- Davey, K. (2017). Felicidad y engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en psicología*, 20(2), 389-406. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>
- Díaz, A. (2022). Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 231-248. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2546>
- Díaz, L. (2022). Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. (2022). *Ciencia latina, Revista Multidisciplinar*, 6(4), 231-248. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2546
- Dionisio, M., y Roman, S. (2020). *Relación entre felicidad y engagement en los trabajadores de una empresa del sector retail - supermercados- Huancayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Continental. Perú]. Universidad Continental. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8178>
- Domínguez, R., y Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.
- Erazo, P., y Riaño, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64, 241-280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Dialnet*, 21(2), 195-206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8138739>
- Flores-Kanter, P. E., Muñoz-Navarro, R., & Medrano, L. A. (2018). Concepciones de la felicidad y su relación con el bienestar subjetivo: un estudio mediante

redes semánticas naturales. *Liberabit*, 24(1), 115-130.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.08>

Foncubierta, M. y Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.
<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>

Fonseca, F., y Martínez, J. (2022). El empowerment como generador de simbiosis entre el recurso humano y los objetivos organizacionales. *Universidad, ciencia y tecnología*, 26(114), 170-181.
<https://doi.org/10.47460/uct.v26i114.602>

Franco, V., Castaño, E., y Quiroz, E. (2019). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n60a9>

Fratocchi, V. (2016). Felicidad y trabajo. *IEEM Revista de Negocios*, 19(3), 44- 47.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5608734>

Freire, C., Del Mar Ferradás, M., Núñez, J., y Valle, A. (2017). Estructura factorial de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 10(1), 1-8.
<https://doi.org/10.1016/j.ejeps.2016.10.001>

Galván, E., Mercader, V., Arango, E., y Ruiz, M. (2021). *Empoderamiento y apoyo de alta dirección en la promoción de la felicidad en el trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad CETYS. México]. Repositorios institucional CETYS.
<https://repositorio.cetys.mx/handle/60000/1312>

Gardner, D. G. (2020). The importance of being resilient: Psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *Personality and Individual Differences*, 155, 109731.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109731>

Grünewald, A. (2019). Industrialisierte Landwirtschaft. *Wörterbuch der Land-und*

Rohstoffkonflikte , 147-153.

<https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783839444337021/html>

Harvey, J., Obando, L., Hernández-Ordoñez, K., y De la Cruz-Gordon, E. (2021). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento frente a la COVID-19 en universitarios. *Universidad y Salud*, 23(3), 207-216. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.234>

Hassard, J., Wong, I., & Wang, W. (2022). Workplace empowerment, psychological empowerment and work-related wellbeing in southeast Asian employees: a cross-sectional survey. *Health Promotion International*, 37(4), 113. <https://doi.org/10.1093/heapro/daac113>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval, S., y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6th ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Huaranga, E., y Mercado, G. (2021). *Empowerment y engagement laboral en colaboradores de las empresas de transportes de la Provincia de Tarma*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro de Perú. Perú]. Universidad Nacional del Centro de Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7383>

Ikechukwu, N., Ihuoma, P., Sopirinye, E., Kalu, L., & Sotonye, P. (2019). Staff Empowerment as a Tool for Increasing Organizational Performance: A Study of Non-Academic Junior Staff in Federal Polytechnic of Oil and Gas Bonny. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(4), 40-46. <https://doi.org/10.31033/ijemr.9.4.7>

International Network for Natural Sciences, Research Journal. (19, September

2022). *Types of Scientific Research*. <https://innspub.net/types-of-scientificresearch/#:~:text=Fundamental%20or%20Basic%20research%3A,science%20is%20termed%20basic%20research>.

IT Digital Media Group. (2019, 2 enero). *El 76% de los empleados son felices en el trabajo*. Actualidad | IT User. <https://www.ituser.es/actualidad/2019/01/el-76de-los-empleados-son-felices-en-eltrabajo#:~:text=Tres%20de%20cada%20cuatro%20empleados,en%20los%20%C3%BAltimos%20tres%20a%C3%B1os>.

Jalil, M., Ali, A., & Ahmed, Z. (2022). Microfinance services and MSE growth in Pakistan: The mediating perspective of social and psychological capital. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 18(1), 93-129. <https://doi.org/10.7341/20221814>.

Jiménez, D., Ortiz, M., Perdomo, M., y Gómez, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana*, 25(90), 462-476. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>

Jiménez, G., Chávez, R., y Arteta, H. (2017). Empoderamiento y liderazgo educativo en directores de la Unidad de Gestión Educativa. *Revista ConCiencia EPG*, 5(1), 2517-9896. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.5-1.2>

Kiky, H.S. & Teja, J. (2018). Psychological well-being of employees in Java, Indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(2), 597-605. [10.24912/jmishumsen.v2i2.1704](https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.1704)

Kun, Á., & Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199. <https://doi.org/10.1007/s12144-01900550-0>

Kustano, H., Hamidah, A., Santri, J., & Rahmawati, D. (2020). The moderation role of psychological empowerment on innovative work behaviour. *Sys Rev Pharm*, 11(8), 254-264.

Lee, J. (2022). Quantitative Research: The Significant Effect of Psychological Empowerment on Retail Sales Employees. *Journal of Distribution Science*,

20(5), 129-135. <https://doi.org/10.15722/jds.20.05.202205.129>

Lupano, M., & Waisman, S. (2019). Work engagement and its relationship with performance and job satisfaction. *Psicodebate*, 18(2), 77-89. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>

Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas - Rumbos y Sentidos de La Comunicación*, 17(33), 215–250. <http://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>

García-Maroto, D. (2017, 30 de octubre). La infelicidad en el trabajo alcanza su nivel más alto desde 2011 al dejar atrás la crisis. <https://www.elindependiente.com/economia/2017/10/30/los-espanolesinfelices-con-su-trabajo-alcanzan-el-nivel-mas-alto-desde-2011/>

Mendizabal, L. (2020). *Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. Perú]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47821>

Merino, C., Fernández, M. y Juárez, A. (2022). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Revista Interdisciplinaria*. 39(1), 7-25. <https://www.redalyc.org/journal/180/18069356001/html/>

Misra, N., & Srivastava, S. (2022). Happiness at Work: A Psychological Perspective. En *IntechOpen eBooks*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.108241>

Monje, A., Xabthopoulou, D., y Calvo, N., y Abeal, J. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *ScienceDirect*, 39(6), 779-789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>

Moreno, Z., y Ibarra, L. (2017). Fiabilidad y validez de la escala de felicidad de Lima en trabajadores de empresas de servicios. *Desarrollo gerencial*, 9(1), 16-34. <https://doi.org/10.17081/dege.9.1.2723>

- Muñoz, E., y Riaño, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64, 241-280.
<https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Muriel, C., García, J. Ibañez, E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista Academia & Negocios*, 8(2), 261-278.
- Muzzo, A. (2021). *La relación del empowerment psicológico y el engagement laboral en colaboradores de empresas del sector privado* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima. Perú]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13257/Pons_Muzzo_Vizcarra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ngobeni, D., Saurombe, M., & Joseph, R. (2022). The influence of the psychological contract on employee engagement in a South African bank. *Frontiers in Psychology*, 13, 958127. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958127>
- Noesgaard, M., & Jorgensen, F. (2023). Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting. *European Management Journal*.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>
- Oliván, J., Cuenca, G., y Avilés, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española De Documentación Científica*, 44(2), 295.
<https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>
- Orgambídez, A., Moura, D., y Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(1), 257-278.
<https://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de septiembre de 2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.ilo.org/global/about-the->

[ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm](https://www.who.int/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)

- Organización Mundial de la Salud. (17 junio, 2022). La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos. *Organización mundial de la salud*. <https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlightsurgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>
- Ospina, J., Perez, R., Borda, A., y Cortés, S., et al. (2019). Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores en las organizaciones de Colombia, *Revista ResearchGate*. [10.13140/RG.2.2.12359.65447](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12359.65447)
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scientific Electronic Library Online*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pando, T. T., Cangalaya-Sevillano, L. M., Herrera, Z. E., y Cabrejos, R. E. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(5), 234-245. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>
- Patrón, R. (2018). Compromiso organizacional de una empresa maquiladora ubicada en el Sureste de México. *Revista de Formación de Recursos Humanos* 4(14), 15-24. https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_Humanos/vol4num14/Revista_de_Formaci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_V4_N14_3.pdf
- Peralta, J., Palacios, J., Tamayo, P., et al. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes*, 7(27), 35-48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Piguave, M., y Vegas, H. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 5(8), 2697-3456. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0089>

- Pinela, N., y Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Revista científica*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>
- Prasetyo, P., Eko, A., & Nurjannah, R. (2020). Social capital: The main determinant of MSME entrepreneur-ship competitiveness. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9, 6627–37. <http://www.ijstr.org/finalprint/mar2020/Social-Capital-The-Main-Determinant-Of-MsmeEntrepreneurship-Competitiveness.pdf>
- Price, S., y Reichert, C. (2017). e importance of continuing professional development to career satisfaction and patient care: meeting the needs of novice to mid-to late-career nurses throughout their career Span. *Administrative Sciences*, 7(2). <https://doi.org/10.3390/admsci7020017>
- Pulido, F. y Herrera, F. (2018). Predictores de la felicidad y la inteligencia emocional. <https://www.redalyc.org/journal/804/80464411006/html/>
- Ramirez-Garcia, C., García-Álvarez de Perea, J., & Garcia-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- República, L., y República, L. (2020, 25 enero). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La República.pe*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-losperuanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Rímac, A. (2023). *Engagement y Empowerment en los maestros de la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma – 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental de Huancayo. Perú]. Repositorio de la Universidad Continental de Huancayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/12441>
- Rueda, C., Jiménez, K., y Mendoza, J. (2018). Efecto del empowerment grupal en la proactividad. Un estudio empírico en equipos de I+D de Universidades

- Tamaulipecas. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(18), 22-45.
- Sain, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo*. Editorial Cincel.
- Salas, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 325, 74-79.
- Salas, A., Alegre, J., y Fernández, R. (2018). Happiness at work in knowledgeintensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149-159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314-338. <https://doi.org/10.1108/PR06-2015-0186>
- Saleh, M., Eshah, N., y Rayan, A. (2022). Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health. *SAGE open nursing*, 8, 23779608221076811. <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*. Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de investigación. Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Schumacher, M., Milani, D., & Alexandre, N. (2019). Psychometric properties evaluation of the Psychological Empowerment Instrument in a Brazilian context. *Journal of nursing management*, 27(2), 404–413. <https://doi.org/10.1111/jonm.12701>
- Sender, G., Carvalho, F., & Guedes, G. (2021). *The Happy Level: A New Approach to Measure Happiness at Work Using Mixed Methods*. *International journal of qualitative methods*, 20, 160940692110024. <https://doi.org/10.1177/16094069211002413>

- Silva, M., y Quezada, W. (2022). Felicidad y engagement laboral en APROFE a nivel nacional en tiempos de Covid-19. *Revista Ciencia y Tecnología*, 22(35). <https://doi.org/10.47189/rcct.v22i35.477>
- Soares, M., y Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 105, 469-476. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Solís-Magaña, I., Mapén-Franco, F.- de-J., & Méndez-Magaña, W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 4–21. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087>
- Souza, A., Alexandre, N., & Guirardello, E. (2017). Psychometric properties in reliability and validity assessment instruments. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26, 649-659. <https://www.scielosp.org/pdf/ress/2017.v26n3/649659/en>
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442- 1465
- Staniuliene, S., y Arañas, Z. (2022). Empoderamiento de los empleados en el trabajo remoto en el caso de las empresas lituanas. *Sustainability*, 14(14), 8463. <https://doi.org/10.3390/su14148463>
- Sutton, A. (2020). Living the good life: A meta-analysis of authenticity, well-being and engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109645. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109645>
- Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. T. (2020). Authentic Happiness at Work: Self- and Peer-Rated Orientations to Happiness, Work Satisfaction, and Stress Coping. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>
- Trus, M., Doran, D., Martinkenas, A., Asikainen, P., & Suominen, T. (2018). Perception of work-related empowerment of nurse managers. *Journal of research in nursing: JRN*, 23(4), 317–330. <https://doi.org/10.1177/1744987117748347>

- Vargas, T., y Mora, R. (2017). Tamaño de la muestra en modelos de ecuaciones estructurales con constructos latentes: Un método práctico. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 17(1), 1–34. <https://doi.org/10.15517/aie.v17i1.27294>
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
- Verenzuela, D., García, L., Araque, M., y Salas, A. (2022). Cultura Corporativa como Predictora del Compromiso Organizacional: Caso de un Retail chileno. *ZHOECOEN*, 14(2), 125–143. <https://doi.org/10.26495/tzh.v14i2.2291>
- Yalcin, S., Akan, D., & Yildirim, I. (2021). Investigation of the organizational commitment and psychological well-being levels of academicians. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 7(2), 525-544. <https://doi.org/10.46328/ijres.1346>
- Yapias, D., Rojas, C., y Jarama, R. (2020). Validación del instrumento psychological empowerment “EP” en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020. *Revista de investigación Valor Agregado*, 7(1), 01-20. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1411>

ANEXOS

Tabla N° 1: *Tabla de operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Felicidad en el trabajo	La felicidad en el trabajo es un sentimiento de satisfacción, que provoca que los colaboradores Tengan mayor productividad (Malluk,2018)	Se refiere al grado de puntuación es alcanzadas en las diferentes dimensiones a través de escala de Felicidad Organizacional desarrollada por Malluk (2018)	Trabajo en equipo Satisfacción en el trabajo Compromiso Innovación	Ítems 1, 2, 3, 4, 5. Ítem 6, 7, 8, 9, 10. Ítem 11, 12, 13, 14, 15. Ítems 16, 17, 18, 19, 20.	Intervalo

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Empowerment sobre su trabajo y que está ligado a elementos de índole interpersonal (Spreitzer, 1995)	El empowerment viene a ser un proceso a través del cual los colaboradores consiguen mayor control y dominio sobre su trabajo y que está ligado a elementos de índole interpersonal (Spreitzer, 1995)	Se refiere al grado de puntuación es alcanzada s en las diferentes dimensiones a través del cuestionario de psychological empowerment "EP"(Spreitzer,1995)	Significado	Ítems: 1, 2, 3.	Intervalo
			Competencia	Ítems: 4, 5, 6.	
			Autodeterminación	Ítems: 7, 8, 9.	
			Impacto	Ítems: 10, 11, 12.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición
Engagement	El engagement laboral abarca sentimientos y actitudes agradables y placenteras con el entorno de trabajo (Schaufeli y Bakker, 2010)	Se refiere al grado de puntuación es alcanzada s en las diferentes dimensiones, por medio de la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli y Bakker, 2010)	Vigor Dedicación Absorción	Energía Esfuerzo y Persistencia en el trabajo (1, 2, 3, 4, 5). Entusiasmo, Valoración al trabajo (6, 7, 8, 9, 10). Estado de concentración plena y felicidad al trabajar (11, 12, 13, 14, 15)	Intervalo

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos INSTRUMENTO DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL – MALLUK MARENCO

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Usualmente	Casi siempre	Siempre

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Se ha sentido feliz con las capacidades intelectuales del grupo de trabajo con el que labora					
2	Se siente feliz con la calidad técnica de los colaboradores con los que trabaja					
3	Se siente feliz con el respeto que se mantiene, dentro del ambiente de trabajo					
4	Se siente feliz por la ayuda mutua que evidencia de sus compañeros					
5	Se siente feliz con la colaboración que recibe de sus compañeros, cuando está en problemas laborales					
6	Se siente feliz con las experiencias vividas, en su trabajo					
7	Se siente feliz con las expectativas que tiene con su puesto de trabajo					
8	Se siente feliz con las relaciones comunicativas que tiene con sus compañeros					
9	Se siente feliz con la comunicación que tiene con sus jefes					
10	Se siente feliz con la comunicación entre áreas de trabajo					
11	Se siente feliz con el compromiso por parte de sus compañeros					
12	Siente cariño o alguna afinidad por la empresa					
13	Se siente feliz por las normas de la organización					
14	Se siente feliz con el sentido de pertenencia de las actividades que realiza la empresa					
15	Se siente feliz con la remuneración que recibe, en cuanto al cambio de funciones que desempeña					
16	Se siente feliz con la cultura organizacional de la empresa					

17	Se siente feliz con la motivación que se le inculca dentro del ámbito de trabajo					
18	Se siente feliz con la promoción de creatividad dentro del ámbito de trabajo					
19	Se siente feliz con el aporte que recibe de las supervisiones periódicas					
20	Se siente feliz con el aporte de valor que le permiten ofrecer, acerca de situaciones organizacionales complicadas					

LINK DE CUESTIONARIO:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79382/Aquinaga_SJ_F_Palomino_HGD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT PSICOLÓGICO (EP)

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	El trabajo que yo hago es muy importante para mí.					
2	Mis actividades laborales son personalmente valiosas					
3	El trabajo que realizo es significativo para mí					
4	Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo.					
5	Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo					
6	He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo					
7	Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo					
8	Yo puedo recibir por mí mismo cómo organizar mi trabajo					
9	Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo					
10	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi unidad					
11	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad					
12	Tengo suficiente influencia en lo que ocurre en mi unidad					

LINK DE CUESTIONARIO: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1411>

CUESTIONARIO DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES-15) A continuación, se les presenta una serie de preguntas relacionadas con los sentimientos que le provocan en su trabajo. Debe pensar con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas y con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala mostrada a continuación.

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

1. En mi trabajo me siento lleno de energía. *(VI1)
2. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. (V12)
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. *(V13)
4. Soy muy persistente en mis responsabilidades. (V14)
5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. *(V15)
6. Mi trabajo está lleno de retos. (DE1)
7. Mi trabajo me inspira. *(DE2)
8. Estoy entusiasmado por mi trabajo. *(DE3)
9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo. *(DE4)
10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. (DE5)
11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. (AB1)
12. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. (AB2)
13. Me «dejo llevar» por mi trabajo. * (AB3)
14. Estoy inmerso en mi trabajo. * (AB4)
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. * (AB5)

Nota: VI= Dimensión de Vigor, DE= Dimensión de Dedicación; AB= Dimensión de Absorción.

LINK DE CUESTIONARIO:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8138739>

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: FELICIDAD EN EL TRABAJO, EMPOWERMENT Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD, Investigadores, ANDONAIRE RAMIREZ, CESIA MARIAH Y VELASQUEZ PAZ, ANA MARIA.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “FELICIDAD EN EL TRABAJO, EMPOWERMENT Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD”, cuyo objetivo es Determinar la relación significativa entre felicidad en el trabajo, Empowerment y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de la Libertad. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de PSICOLOGÍA, de la Universidad César Vallejo del campus TRUJILLO, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.....

.....Describir el impacto del problema de la investigación.
.....
.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....”

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:

..... y Docente asesor (Apellidos y Nombres)
..... email:
.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

..... Fecha y hora:
.....

Anexo 4: Pruebas de normalidad Felicidad

	Kolmogorov- Smirnov Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,245	230	,000
Satisfacción en el trabajo	,212	230	,000
Compromiso	,207	230	,000
Innovación	,278	230	,000

Empowerment

	Kolmogorov- Smirnov Estadístico	gl	Sig.
Significado	,297	230	,000
Competencia	,253	230	,000
Autodeterminación	,231	230	,000
Impacto	,372	230	,000

Engagement

	Kolmogorov- Smirnov Estadístico	gl	Sig.
Vigor	,192	230	,000
Dedicación	,191	230	,000
Absorción	,178	230	,000

Las pruebas de normalidad del K-S conocieron no normalidad en las bases de datos de las tres variables, por lo tanto, se emplearon pruebas no paramétricas de correlación Rho Spearman.

Anexo 5: Resultados de prueba piloto

Fig. Fiabilidad por elemento o ítems del instrumento felicidad en el trabajo

Ítems	ω de McDonald
1	0.992
2	0.991
3	0.992
4	0.992
5	0.992
6	0.992
7	0.992
8	0.992
9	0.991
10	0.992
11	0.992
12	0.991
13	0.991
14	0.992
15	0.993
16	0.992
17	0.992
18	0.991
19	0.992
20	0,992

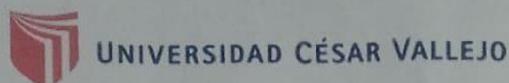
Fig. Fiabilidad por ítems del instrumento Empowerment

Ítems	ω de McDonald
1	0.985
2	0.986
3	0.985
4	0.984
5	0.984
6	0.986
7	0.986
8	0.984
9	0.985
10	0.985
11	0.985
12	0.985

Fig. Fiabilidad de la escala de Engagement

Ítems	ω de McDonald
1	0.983
2	0.984
3	0.985
4	0.984
5	0.984
6	0.983
7	0.984
8	0.983
9	0.983
10	0.983
11	0.986
12	0.984
13	0.984
14	0.983
15	0.985

Anexo 6: Carta de presentación a la empresa de SERVICIOS E INVERSIONES NATHANEL S.A.C



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 13 de octubre de 2023

Sres.

Empresa de servicios e inversiones Nathanel S.A.C

Atención: Calet Alvarez Pastor

Gerente

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- *Andonaire Ramírez, Cesia Mariah*
- *Velásquez Paz, Ana María*

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: "Felicidad en el trabajo, empowerment y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad", para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de su alumnado; y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente.



Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe de Escuela
Psicología - Trujillo

SERVICIOS E INVERSIONES NATHANAEI S.A.C.
RUC: 20559787516
Calet B. Pastor Alvarez
JEFE DE PLANTA

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 8: Informe de revisión de proyecto de investigación del Comité de ética



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Felicidad en el trabajo, empowerment y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de La Libertad", presentado por los autores: Andonaire Ramirez, Cesia Mariah Velásquez Paz, Ana Maria ha pasado una revisión expedita por los docentes: Luis Alberto Chunga Pajares, María del Pilar Mori y José Vallejos Saldarriaga, y se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

favorable observado desfavorable.

Trujillo, 06 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	Firmado digitalmente por: Luis A. Chunga Pajares el 06 de julio 2023
José Francisco Vallejos Saldarriaga	Miembro 1	06161012	Firmado digitalmente por: José F. Vallejos Saldarriaga el 06 de julio 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OTINIANO OTINIANO JOSÉ LUIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "FELICIDAD EN EL TRABAJO, EMPOWERMENT Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DE LA LIBERTAD", cuyos autores son ANDONAIRE RAMIREZ CESIA MARIAH, VELASQUEZ PAZ ANA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OTINIANO OTINIANO JOSÉ LUIS DNI: 44928993 ORCID: 0000-0002-0196-3138	Firmado electrónicamente por: JLOTINIANOO el 11- 01-2024 19:09:42

Código documento Trilce: TRI - 0730933