



# **FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Engagement y Felicidad en trabajadores de una empresa Outsourcing del distrito de San Borja, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

**TOLEDO CÓRDOVA, Sara Yzabel**

**ASESORES:**

**Mg. MENDOZA CHAVEZ, Guissela Vanessa**

**Mg. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**LIMA – PERÚ**

**2018**



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Toledo Córdova Sara Yzabel

cuyo título es: Engagement y felicidad en trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 (número) doce (letras).

Lima Norte, 12 de octubre del 2018

Lu 30  
PRESIDENTE

Mg. Pereyra Quiñones, Jose Luis

[Signature]  
SECRETARIO

Mg. Manrique Tapia, César Raúl

[Signature]  
VOCAL

Mg. Tomas Quispe, Gergorio



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Dedicatoria

Esta investigación es dedicada primero a Dios, creo que sin él no podría haber avanzado tanto. Así mismo quiero agradecer a mis padres, quienes son la motivación de cada paso que doy, brindándome en todo momento están su apoyo y el esfuerzo, y también a mis hermanos por estar presente en todo momento importante.

## Agradecimiento

A nuestros docentes, quienes con mucha dedicación no solo nos dieron conocimientos profesionales, sino también experiencias de vida, así mismo agradecerles por enseñarnos y enamorarnos juntos de esta carrera tan bonita. Además agradecer a mis asesores, a la profesora Guisella Mendoza y al profesor Luis Barboza, por su paciencia y orientación a lo largo de esta investigación.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Sara Yzabel Toledo Córdova, con DNI: 74763525, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Engagement y Felicidad en trabajadores de una empresa Outsourcing de distrito de San Borja, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Octubre del 2018

  
Sara Yzabel Toledo Córdova  
DNI 74763525

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la “Universidad Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Engagement y Felicidad en trabajadores de una empresa Outsourcing de distrito de San Borja,2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Mientras que en el tercer se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Sara Yzabel Toledo Córdova

## RESUMEN

La presente investigación busca determinar la relación entre engagement y felicidad en trabajadores de una empresa outsourcing en el distrito de San Borja, 2018. Por otro lado, la muestra que se utilizó fue de 196 trabajadores entre ambos sexos. Así mismo, se utilizó para medir engagement la prueba de Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) y para medir Felicidad se utilizó la escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón.

En esta investigación se obtuvo como resultado la relación entre las variable de engagement y felicidad ( $Rho=,382$ ), además es altamente significativa con nivel de significancia menos a .05 (Sig. =.000), así como también se obtuvo un nivel de engagement alto en los trabajadores evaluados, y en cuanto a la variable felicidad, el nivel alcanzado fue muy alto.

Palabras claves: Engagemen, felicidad, trabajadores.

## ABSTRAC

This research seeks to determine the relationship between engagement and happiness in workers of a company outsourcing in the district of San Borja, 2018. On the other hand, the sample that was used was 200 workers between both brains. Likewise, the Utrecht Scale of Engagement at work test (UWES) was used to measure engagement and, to measure happiness, the happiness scale of Reynaldo Alarcón was used.

In this research, the relationship between the engagement and happiness variables was obtained ( $Rho = ,382$ ), and it is highly significant with a significance level less than .05 ( $Sig = .000$ ), as well as a high level of engagement in the workers evaluated, and in terms of the happiness variable, the level reached was very high.

Keywords: Engagemen, happiness, workers.



## INDICE

	Nº
<b>I</b> Introducción.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Antecedentes.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	6
1.3.1 Engagement.....	7
1.3.2 Felicidad.....	7
1.4 Formulación del problema.....	13
1.5 Justificación del estudio.....	13
1.6 Hipótesis.....	14
1.7 Objetivos.....	14
<b>II</b> Método.....	15
2.1 Diseño de Investigación.....	15
2.2 Variables y Operacionalización.....	16
2.3 Población y muestra.....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
2.5 Métodos de análisis de datos.....	19
2.6 Aspectos Éticos .....	20
<b>III</b> Resultados .....	22
<b>IV</b> Discusión .....	26
<b>V</b> Conclusión .....	28
<b>VI</b> Recomendaciones .....	29
<b>VII</b> Referencias.....	30
Anexos.....	33

## INDICE DE TABLAS

	Pag
Tabla 1 Correlación item test engagement.....	36
Tabla 2 Correlación item test felicidad.....	37
Tabla 3 Índice de Consistencia Interna mediante el Alfa de Crombach .....	38
Tabla 4 confialibilidadengagement.....	38
Tabla 5 Índice de consistencia Interna mediante el Alfa de Crombach.....	38
Tabla 6 Confiabilidad de felicidad.....	39
Tabla 7 Baremos de la escala de engagement .....	39
Tabla 8 baremos de la escala de felicidad.....	39

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, por la llegada de la globalización y evolución de mercado, las empresas empezaron a observar o detectar las necesidades de delegar ciertos procesos de su empresa para poner toda su visión en los puntos más fuertes de la misma. En años anteriores estas tenían como preferencia realizar aquellos procesos de manera independiente lo cual sería la mejor estrategia para no ser dependientes de proveedores; sin embargo, la estrategia empezó a fallar por la falta de tecnología o situación financiera que presentaban algunas empresas, es por ello que ya en el a finales del siglo XX, en Estados Unidos, se da este fenómeno de Outsourcing, este tipo de empresas con la que vamos a trabajar Según Werther y Davis (2008) nos dice que este término, destina las actividades de una empresa la cual tiene la administración en manos de una externa. Si traducimos al español la palabra outsourcing tiene el significado de tercerización o externalizarían, que quiere decir que a una organización puede aumentar su capacidad para desarrollar algunas actividades, encargando a una empresa que es especializada en las actividades que se externalizan (Mora, 2012). Por otro lado, existen tipos de Outsourcing, tenemos por naturaleza co-sourcing, aquí en ambas empresas comparten responsabilidades tanto como la empresa que delega funciones y la que brinda los servicios; así mismo tenemos tipo in-house, se da cuando los servicios que se solicitan están dentro de las instalaciones de la empresa que lo solicita, también off-shoring, esta es cuando la empresa solicita la contratación de servicios a otra que se encuentra en el extranjero, por ultimo off-site, se da cuando los servicios son generados en las instalaciones correspondientes a la empresa que los presta. En conclusión, una organización Outsourcing representa optimizar los procesos de gestión y reducir los costos de las empresas, con lo que puede enfocarse en las actividades propias del negocio, así mismo podríamos decir que la empresa con la que estamos trabajando en una outsourcing inhouse, ya que la ambas empresas se encuentran en las mismas instalaciones.

En la actualidad,, gran parte de las empresas buscan que su estrategia de negocio esté relacionada a una ganancia económica para salvaguardar la rentabilidad de la misma, priorizando erróneamente a sus clientes externos, proveedores, el diseño organizativo, la imagen empresarial o cualquier aspecto extrínseco. Sin embargo, las organizaciones empresariales modernas han sufrido muchos cambios en sus condiciones de desarrollo, optando por propuestas orientadas a la gestión del talento humano, la retención laboral, la felicidad en el trabajo como factor primordial para altos índices de desempeño, siendo principal estrategia de cambio y de sostenibilidad. Por ello, se decide orientar esta investigación al análisis de los niveles de compromiso que los colaboradores tienen en su empresa y la relación o influencia que existe con este.

La ONU (2015), alude que Suiza fue elegida como el país más feliz del mundo, en dicha investigación se realizó un WorldHappinessReport, que quiere decir un reporte de felicidad en el mundo, donde se toma en cuenta el bienestar y felicidad de cada habitante, el principal indicador es el progreso social, las características más impacientes es la mejor calidad de vida, la cultura de reciclaje como parte de su estilo de vida, la confianza de andar solos en las calles de noche, entre otros factores. Por otro lado en una investigación realizada por la bolsa laboral trabajando.com publicada en por el Diario Gestión en 2017 acerca de la Felicidad Laboral, afirman que una persona feliz y comprometida con su trabajo rinde un 202% dando mejores resultados en su organización. Además, brinda ejemplos de empresas cuyas buenas prácticas organizacionales tiene como resultado a trabajadores comprometidos, mencionando a Liderman, empresa líder en seguridad privada y Bumeran, bolsa de trabajo especializado en publicación de empleos a nivel Latinoamérica (Bless, 2007).

Por otro lado IFO (2016), cuyas siglas significa Índice de felicidad organizacional, realizó un estudio que indica que solo el 35% de peruanos se sienten felices en su centro de trabajo, siendo un indicador negativo y preocupante ya que el 65% de los peruanos no se sienten satisfechos ni contentos en su trabajo, demostrando que la mayoría de organizaciones peruanas no cuenta con buenas prácticas organizacionales una gestión orientada al trabajador. Después el sondeo sitúa a Colombia con un 42% y Chile y

México con un 39%, terminando en el último lugar Argentina con un 24% y España con 22%, lo que quiere decir que a nivel mundial el Perú solo es un porcentaje menor a la mitad que se encuentra realmente satisfecho con su trabajo.

Así mismo una investigación realizada por Innovum Fundación Chile (2014) mostró tan solo el 18% de trabajadores del país manifestaban un estado total de Engagement, puesto que los efectos negativos de las demandas cualitativas o cuantitativas muy elevadas o bajas relacionadas con los recursos disponibles se denominan daños psicosociales en los trabajadores, o bien daños organizacionales en cuanto a su efecto negativo en la organización del trabajo. En los cuales se encuentran que la mayoría de trabajadores, tanto líderes como trabajadores pueden tener (síndrome de burnout).

Por último, Se realiza una publicación en el diario Economía y Negocios (2015) realiza un estudio afirmando, que el 87% de empresas, el principal problema es la falta de compromiso laboral. De los cuales el 12% afirma haber establecido un programa para de definición y fortalecimiento de la cultura corporativa y solo el 7% quienes promueven el compromiso laboral.

## **1.1 Trabajos Previos**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales**

Bravo (2013) realizó una investigación sobre El compromiso laboral (engagement) en áreas de un medio de Comunicación escrito de la ciudad de Quito – Ecuador, el cual tuvo como objetivo general el detectar los niveles de engagement en las áreas administrativas de la empresa donde se aplicará el cuestionario UWES. La muestra tuvo 46 colaboradores utilizando la UlterchWorkEngagementScale (UWES). Esta investigación tuvo como resultado que los colaboradores obtuvieron un nivel alto de engagement, pudiéndose interpretar que se caracterizan por un alto nivel alto de energía vinculado a su trabajo. Además, evidenció que el área de call center presenta un 40,9%, seguido por el área de tesorería con un 22,7%, luego el área de recursos humanos con 20,5% y finalizando con contabilidad con 15,9%.

Así mismo, Reyes y Muñoz (2013) aportaron con su investigación de evaluación y análisis de la satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores de empresas pymes dedicadas al comercio suscritas a la cámara de comercio, industria y servicio Chillán, ubicado en el sector céntrico de la ciudad, Chile. Su objetivo es el determinar la relación entre los niveles actuales de satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores pertenecientes a Pymes dedicadas al comercio y suscritas a la Cámara de comercio, utilizando como muestra 186 trabajadores, pertenecientes a las empresa asociadas a la Cámara de Comercio. Para la investigación evaluaron satisfacción laboral con el cuestionario de satisfacción laboral de EdwarDiener, y para medir felicidad laboral utilizaron barómetro de felicidad de Coca- Cola S.A. Obteniendo como resultados que las personas evaluadas aman sus vidas se sienten bien con las labores que desempeñan, es decir tienen un nivel alto de felicidad y son capaces de alcanzar sus metas.

Por otro lado, Cuevas (2011) plasmó una Investigación titulada, Evaluación de engagement en empleados de una empresa comercial en la ciudad de Monterrey, México, la cual tuvo como objetivo el indagar el grado de engagement del personal de una empresa comercial en la ciudad de Monterrey, considerando como variables la edad, antigüedad y género, siendo de tipo no experimental y transversal con una población de 600 trabajadores, seleccionando a una muestra de 93 colaboradores, siendo el 15% del total de la población, para esta investigación se utilizó la versión española de Sandoval, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau (2000) de la workEngagementScale. De esta investigación se concluye que de todas las dimensiones de Engagement la que predomina es la dedicación, seguida de vigor y por último absorción, obteniéndose los siguientes resultados, la dimensión con niveles más altos fue la de dedicación, siguiendo por vigor y por último absorción.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales**

Perez y Valderrama (2018), realizaron un estudio sobre estilos de liderazgo y la felicidad con el engagement en una empresa pública Auotdema, para evaluar liderazgo se utilizó CELID-D para evaluar engagement UWES – 17 y Felicidad de Reynaldo Alarcón. Teniendo como objetivo principal, determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la felicidad con el

engagement en una empresa pública Autodema, obteniendo como resultados, que la relación entre felicidad y engagement una relación de positiva ( $r=0.335$ ;  $p<0.05$ ).

Así mismo, tenemos a Davey (2016), quien realizó la investigación sobre Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima, con el objetivo de determinar si existe relación entre felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima, utilizando una muestra de 163 trabajadores. Para evaluar felicidad laboral se utilizó la escala de felicidad de Lima de Alarcón, por lo que el cuestionario de Engagement (UtrechtEngagementScale – Uwes) fue utilizada para evaluar los niveles de engagement. Los resultados obtenidos de esta investigación fueron que el 38 % de participantes cuentan con un nivel medio con una tendencia al nivel alto de felicidad laboral donde se demuestra que los trabajadores evaluados están comprometidos en actividades interesantes y tienden a experimentar con mayor satisfacción la vida, mientras que el 60% da la muestra de un nivel alto de engagement, lo que esto quiere decir es que no existe trabajadores con nivel bajo y muy bajo.

Además Arias, Masías, Muñoz y Arpas (2013), quienes se enfocaron en realizar una investigación sobre espiritualidad en el ambiente y su relación la felicidad del trabajador, siendo un estudio correlacional Muestra de 72 trabajadores de la Universidad Católica san Pablo en Arequipa, siendo específicos 24 administradores y 48 profesores. Para evaluar felicidad laboral se utilizó la escala de Reynaldo Alarcón la cual contiene 27 preguntas con alternativas de respuesta tipo, Likert. La cual obtuvo como resultado una relación significativa con ambas variables.

Por otro lado Guzmán y Villegas (2013) hicieron una investigación sobre felicidad y gratitud en trabajadores de empresas privadas en la ciudad de Arequipa. La investigación fue de tipo correlacional utilizando la escala de gratitud y escala de felicidad de Lima, la muestra a utilizar fue de 165 trabajadores de distintos sectores económicos. Con el objetivo de identificar las relaciones entre felicidad gratitud y sus respectivos componentes, en la muestra de trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa. Los resultados obtenidos fueron que los trabajadores poseen niveles altos de felicidad donde solo un

11.4% tiene un nivel bajo, teniendo como conclusión que si existe correlación positiva moderada entre gratitud y felicidad, la igual manera en la mayoría de sus dimensiones en los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Arequipa.

## **1.2 Teorías relacionadas al tema**

En la edad Media (siglo x-xv), el trabajo manual era considerado como no digno del ser humano, mientras el rendimiento físico como el único requerimiento para desempeñar un trabajo. Durante la revolución industrial (finales del siglo XVIII), se da el cambio del concepto de trabajo, donde habían nuevas jornadas laborales sin embargo poco era el interés por los beneficios del trabajador. Por otro lado en el siglo XX, se presentan cambios sociales y económicos que han caracterizado a la sociedad industrial, así mismo cambios en el trabajo como las condiciones económicas, la innovación tecnológica, cambios sociales y cambios demográficos en la población. Walter Dill Scott, fue uno de los pioneros de la psicología organizacional, quien publica dos libros sobre la psicología en el mundo laboral y otro libro junto a Hugo Munsterrberg, quien era un psicólogo Alemán. Durante la primera guerra mundial (Julio 1914 – Noviembre 1918), nace la psicología industrial, donde surge el interés por las capacidades intelectuales de los militares, por lo cual se adaptaron los diferentes tests, tomando como principal indicador laboral la inteligencia. Por otro lado, Walter Dill Scott (926), nos habla de la psicología del trabajo, es aquella disciplina que estudia la conducta dentro del área laboral, abordando procesos psicológicos y sociales, aprendizaje, motivación, percepción, actitudes y representaciones sociales, que además de la industrial, se tomará en cuenta la agricultura, el arte, sector servicios, el hogar y los voluntariados. En cuanto a la psicología organizacional, es el interés en el estudio laboral de las organizaciones. Por último APA (1970), reconoce como psicología industrial por psicología industrial y organizacional y la Red Europea de psicólogos y de organizaciones, normalizo y delimito el objeto de estudio, dividiendo en 3 áreas: Psicología del trabajo, psicología organizacional y psicología de recursos humanos (Ardila, 1968).



### **1.3.1 Engagement**

Engagement es un estado positivo, enérgico y efectivo en relación con el trabajo, esto quiere decir, es un estado positivo-cognitivo más constante que no está focalizado en una alguna situación en especial (Salanova y Schaufeli. 2004, pág. 115).

Traduciendo la palabra engagement, traducida al español significa compromiso, sin embargo es un término que identifica el esfuerzo voluntario por los trabajadores de una compañía u organización. Es decir, en una empresa podemos encontrar un trabajador engaged, que es alguien que está comprometido y entusiasmado con su trabajo, Mostrándose mucho más interesado.

Por otro lado, la psicóloga Soria (2012), publica un artículo donde nos dice que, los trabajadores engaged son quienes se entregan a su trabajo, mas no son adictivos a él, las personas que son adictivas a su trabajo son quienes no tienen una vida fuera de él y trabajan para reducir la ansiedad, a diferencia de un trabajador engaged o comprometido con su trabajo, ellos disfrutan su trabajo y su vida fuera de él.

#### **1.3.1.1 Dimensiones del Engagement**

Según las investigaciones más resaltantes de Engagement, esta variable contiene tres dimensiones:

##### **Vigor**

Esta dimensión nos da resultados de los niveles de energía y resistencia mental cuando se trabaja, la pretensión de poner más empeño en el trabajo, no tener sentimientos de agotamiento con facilidad y permanecer en la actividad a pesar de tener dificultades (SalanovaySchaufeli. 2004, pág. 117, párr. 4)).

##### **Dedicación**

En esta dimensión el individuo tiene un alto nivel de entusiasmo por el trabajo, enorgulleciéndose por los logros permitidos y la inspiración que le da su actividad laboral

(Salanova y Schaufeli 2004, pág. 117, párr. 5).

### **Absorción**

Por ultimo en esa dimensión es cuando nos da dificultades de dejar el trabajo estando en una situación placentera, dejando de lado nuestro alrededor (Salanova y Schaufeli. 2004, pág. 118, parr. 2).

### **1.3.2 Precedentes Teóricos**

#### **Psicología Humanista**

Maslow, es una de las figuras más representativas del humanismo, él se centra e indaga sobre las potencialidades del hombre, tales como, la creatividad, la autonomía, el afecto, entre otras, él tomaba en cuenta dentro de sus planteamientos que el ser humano es un individuo que se puede sobre poner y enfrentarse ante situaciones complicadas en la vida, por otro lado, Maslow nos dice que el principal objetivo de este es lograr desarrollarse y madurar (Cárdenas, 2014, pág. 25-26).

Es por ello que se considera al ser humano como un individuo que tiene la capacidad para poder desarrollar o manifestar diversas actividades que lo ayudan a enfrentar situaciones diversas como, resiliencia, perseverancia y autoestima, así mismo es una persona que manifiesta grandes cambios siendo significativos a nivel personal como social, para obtener dichos cambios se utilizan las necesidades básicas y las motivaciones establecidas por Maslow, en donde:

“[...] una necesidad es la carencia, déficit o falta de algo y la motivación es un deseo, un impulso por algo para satisfacer esa necesidad” (Cárdenas, 2014, pág. 26).

Luego de proponer estas necesidades y motivantes, nace el ponerlos jerárquicamente en una pirámide, en la que nos comenta de forma ascendente como el ser humano va evolucionando, comenzando con las necesidades básicas hasta las que son psicológicas. En esta pirámide según el orden que establece Maslow, se encuentra como primera necesidad, las necesidades fisiológicas, luego la necesidad de seguridad, seguido por pertenencia, continuando con reconocimiento y por último la autorrealización.

El aporte de esta corriente al engagement, es que toma al individuo como alguien importante, el cual tiene la misión de ser el centro de atención, para poder cumplir con sus necesidades, condicionando que el concepto y percepción que tengan sobre su lugar de trabajo y sobre sí mismo sea beneficioso (Cárdenas, 2014, pág. 25).

Para finalizar, podemos concluir que engagement se encuentra dentro de las necesidades básicas propuestas por Maslow, que sería la necesidad de seguridad, la cual pretende observar y analizar a los trabajadores en su ambiente laboral, de igual forma identificar la relación favorable o desfavorable, así mismo, se puede decir que engagement también se encuentra dentro de la necesidad de pertenencias, ya que los trabajadores buscan la aceptación y el involucrarse, para ello también esa relacionado con la necesidad de reconocimiento la persona tiene el objetivo de ser notado y tomado en cuenta por sus jefes y compañeros, por último la necesidad de autorrealización, en donde el individuo piensa en mejorar su desempeño laboral y volverse más productivo (Cárdenas 201. 4, pág. 27-28)

### **Psicología Positiva**

Si bien es cierto, dentro de esta ciencia, tenemos muchas corrientes, sin embargo, el enfoque positivista tuvo mayor controversia, ya que esta busca estudiar y centrarse en los aspectos positivos y así mismo, no solo ver la enfermedad sino la salud del individuo.

En los últimos años la salud ocupacional, ha evolucionado de forma análoga, comenzando a fines del siglo XIX, donde empieza la preocupación por las enfermedades y accidentes laborales y se crea una rama específica de la medicina que solo será para la curación de los empleados. Es donde la responsabilidad de organizaciones hacia la salud de sus trabajadores fue creciendo (Salanavo y Schaufeli, 2009, párr. 6).

Con este enfoque de salud ocupacional, se pretende estudiar y así también predecir un funcionamiento óptimo en los contextos de trabajo, viendo más allá de aquellos trabajadores que presentan problemas físicos o psicológicos, o más aun los que están en riesgo de padecerlos (Salanavo y Schafeli 2009. Párr. 3)

La psicología ocupacional positiva, busca definir características “saludables” de los trabajadores y el ambiente laboral, con el supuesto que la salud es ausencia de enfermedades o problemas, sino que se trata de un estado de completo bienestar físico, social y psicológico, donde en nuestro caso también lo entiende la satisfacción económica y financiera (Salanavo y Schafeli 2009. Parr.9).

### **1.3.3 Felicidad**

La felicidad es un sentimiento positivo que cada persona puede experimentar en su interior, esta interviene con elementos afectivos y cognitivo. Está como conducta es medible con grados o niveles. La felicidad puede ser temporal o duradera así como también puede ser predecible, se puede marcar que la felicidad puede ser adquirida como aprendizaje, por otro lado podemos entender que la felicidad es resultado de algo deseado, pudiendo manifestarse por satisfacción, alegría contentamiento, placidez y relajamiento (Alarcón, 2006, pág. 137).

#### **Dimensiones de la felicidad.**

Con respecto a esta investigación, según el estudio se muestran 4 factores o dimensiones que evalúan la felicidad laboral.

#### **Sentido positivo de la vida**

Comenzando con esta dimensión, la cual mide los grados de felicidad, manifestados en actitudes y experiencias positivas hacia la vida (Alarcón 2006, pág. 143, párr. 2).

#### **Satisfacción con la vida**

Aquí es donde se expresa los logros alcanzados y cada individuo cree que esta donde de debe estar, o que no está muy lejos de alcanzar su más grande logro en la vida (Alarcón 2006, pág. 144, párr. 2).

#### **Realización personal**

En este factor se observa que los ítems manifiestan lo que podríamos llamar felicidad plena sin ser o estar en estados temporales de felicidad, así como también manifiestan auto

eficiencia, tranquilidad emocional, placidez, y todas las condiciones para conseguir el estado de felicidad completa (Alarcón 2006, pág. 144. párr. 3).

### **Alegría de vivir**

Esta dimensión manifiesta los aspectos positivos de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006. pág. 144).

### **1.3.3.2 Precedentes Teóricos**

#### **Psicología positiva**

Si bien es cierto Alarcón, es quien realizó la introducción de psicología de la felicidad, sin embargo esto nace a través de distintas teorías, una de ellas es la de Seligman, quien nos hable de psicología positiva, en un pequeño artículo junto a Csikszentmihalyi. Seligman y colaboradores, realizaron descubrimientos de métodos científicos que permiten ver el progreso de las características positivas de las personas sin necesidad de estar tolerando un trastorno psicológico, cuyo estudio se puede definir como “el estudio científico del funcionamiento óptimo del ser humano”, podemos decir a modo de conclusión, el beneficio de estas investigaciones, es que no solo recuperaremos el equilibrio psicológico sino también el poder en cada experiencia (Gómez, 2011, pág. 2).

Seligman (2005), nos dice que la psicología positiva es el resultado de experiencias positivas, rasgos individuales. Lo que nos facilita al progreso y además eventos que nos ayudaran a mejorar la calidad de vida de los individuos.

Así mismo Csikszentmihalyi, quien es considerado uno de los fundadores de la psicología positiva, realizó un estudio sobre las emociones positivas, en donde nos manifiesta que la felicidad no solo dependerá de solo momentos gratiosos, sino más bien de disfrutar de nuestro presente y las tareas del día a día (Gómez, 2011, pág. 4).

## **Teoría de fluir (flow)**

Por otro lado Csizentmihalyien su libro *The Psychology Of optimal experience* (1990), comenta acerca de la teoría de fluir que lo define como un estado donde los seres humanos están involucrados en una actividad donde nada más parece importar. Esta experiencia es tan agradable que la persona va a seguir haciéndolo así lo ejecute reiteradas veces, solo por el simple hecho de hacerlo (pág. 19 -21).

Así mismo, el autor desarrollo una investigación relacionado, a la felicidad, nos dice que es una condición de vida donde cada persona debe preparar, cultivar y defender individualmente, así mismo nos dice que las personas que saben manejar su experiencia interna son capaces de definir sus vidas, es lo más cerca de ser felices (Csizentmihalyi, 1990. pág. 13. Párr. 2).

Por otro lado el autor, explica que el flujo, va a examinar el proceso de conseguir felicidad al controlar nuestra vida interna. Es decir, si nosotros somos capaces de controlar esta información recibida, podríamos definir cómo será nuestra vida.

El autor también nos comenta también que la felicidad, no es un estado fijo, sin embargo se puede desarrollar a medida que vamos aprendiendo cosas nuevas conseguir un flujo en nuestras vidas. En este aspecto de fluir, la clave es el control, lo ejercemos sobre el contenido de nuestra conciencia en lugar de permitir que se determine de forma pasiva por fuerzas extremas (Csizentmihalyi, 1990, pág. 20).

## **Psicología Positiva y Filosofía**

La psicología positiva, se puede resaltar también a 3 filósofos griegos, como Aristóteles, que a través del concepto de eudaimonía (felicidad), donde a bases de una doctrina moral, se reconoce la felicidad con la tendencia del bien o más concretamente, con una ocupación del alma de acuerdo con la virtud (Moccia, 2016, pág. 3). Por lo que nos da a entender que Aristóteles con su concepto eudaimonía, ve la felicidad como una expresión que depende

de nosotros mismos y no de las circunstancias.

Por otro lado, Epicteto, comenta que se puede obtener una vida plena y feliz solo si se hace lo correcto y vivimos según las virtudes, sabiendo diferenciar entre los bienes verdaderos y los bienes aparentes (salud, riqueza, posición social) (Moccia, 2016 p. 4). Lo que nos quiere decir este filósofo, es que para alcanzar la felicidad y vida plena, depende no solo de nosotros mismos sino también de lo que puede adquirir el hombre. Finalmente Hedonismo, quien se asocia a Aristipo, quien postula la idea de que la felicidad se manifiesta a través de placeres o momentos placenteros de la vida.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Formulación general**

¿Cuál es la relación entre el engagement y la felicidad laboral en trabajadores de una empresa de outsourcing del distrito de San Borja, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

Así mismo, esta investigación también tiene valor teórico, puesto aún no se han realizado investigaciones en la localidad estudiada, por lo que sería la primera investigación en donde se verá la relación entre el engagement y la felicidad laboral en trabajadores de una empresa de Outsourcing del distrito de San Borja.

Finalmente, toca resaltar que aportamos a las futuras investigaciones, que tengan relación con las variables a estudiar, así mismo como con los antecedentes de investigación, donde se puede cotejar resultados y contribuir de esta manera a la investigación científica.

Esta investigación se justifica de carácter práctico, ya que se espera que los resultados que se obtengan nos den a conocer la relación de engagement y felicidad laboral que influyen en los trabajadores de una empresa Outsourcing en el distrito de San Borja, estudiar y analizar cada detalle de nuestra situación y con esto poder establecer estrategias

de solución y estas puedan ser utilizadas en caso se requiera, por lo consiguiente evidenciar ante los trabajadores que el engagement, es un amañera de estar comprometidos con nuestro trabajo y que la felicidad laboral es un factor que también se manifiesta de manera positiva. Para lo cual se espera que esta investigación sea de uso positivo en adelante.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre el engagement y la felicidad en trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis Específico**

- Existe relación directa-significativa entre las dimensiones de engagement y felicidad en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

- Determinar la relación entre el engagement y la felicidad en trabajadores de una empresa outsourcing en el distrito de San Borja 2018.

### **1.7.2 Objetivo Específico**

- Describir el nivel de engagement en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, 2018.
- Describir el nivel de felicidad en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, 2018.
- Determinar la relación entre las dimensiones del engagement y de felicidad en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, 2018



- Describir los niveles de engagement según sexo y edad en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, 2018.
- Describir la felicidad según sexo y edad en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, 2018.

## **II. Método**

### **2.1 Diseño de Investigación**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que busca realizar la medición de fenómenos, por consiguiente seguirá una secuencia establecida para probar o confirmar teorías y planteamientos hechos durante el proceso de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2016)

Por otro lado, la investigación es de tipo básico, puesto que nos sirve para la apertura de la investigación aplicada tecnológica, es primordial para el desarrollo de la ciencia que se orienta al hallazgo de principios y leyes (Ñaupas, et al., 2014, p.91).

Así mismo, esta investigación es de diseño no experimental de corte transversal, puesto que no se manipula las variables, ya que se analiza su desarrollo tal cual en su estado natural, así mismo decimos que es de un corte transversal puesto que los datos se recogieron en un espacio de tiempo y momento único (Trujillo, 2016).

La investigación es de nivel descriptivo y a su vez correlacional, debido a su búsqueda por ampliar y describir los conocimientos sobre el grado de relación entre las variables: engagement y felicidad (Gómez, 2016, p.14-93).

### **2.2 Variables y Operacionalización**

Según Wilmar (2004), el engagement es un estado positivo, enérgico y efectivo en relación con el trabajo, esto quiere decir que es un estado positivo-cognitivo más constante que no está focalizado en alguna situación en especial. El cuestionario UWEA, evalúa las dimensiones de vigor en los ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17 ; la dimensión dedicación con los ítems 2, 5, 7, 10, 13 y por último la dimensión absorción en los ítems 3, 6, 9, 11, 14 y 16. Así mismo agregar que este cuestionario es de escala ordinal.

Por otro lado, la segunda variable que es felicidad, nos dice que es un sentimiento que experimenta cada persona, esta interviene con elementos afectivos y cognitivos (Alarcón, 2016, pág. 137). Esta variable fue medida con la escala de Felicidad de Alarcón, dicha escala utiliza las dimensiones de sentido positivo de la vida ( ítems 2, 7, 14, 17, 18, 19,20,22,23), satisfacción con la vida (ítems 3,4,5,6,21,24,25,27), realización personal (ítems 1,8,9,15,16) y la dimensión alegría de vivir (ítems 10,11,12,13). Cabe resaltar que esta escala también se considera ordinal.

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población**

La población, es un conjunto o agrupación donde se coincide en un espacio delimitado, con costumbres, características y condiciones similares. Por lo cual, en esta investigación la población está determinada por 400 colaboradores de una empresa outsourcing en el distrito de San Borja entre el sexo masculino y femenino (Hernandez, Fernandez y Batista, 2016).

### **2.3.2 Muestra**

Para la obtención de la muestra se empleó la formula:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 400}{(0.05^2) * 399 + (1.96^2 * 0.05 * 0.05)}$$

La misma al ser reemplazados los valores se obtuvo una muestra de 196 trabajadores

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 400}{(0.05^2) * 399 + (1.96^2 * 0.05 * 0.05)}$$

$$\square = \frac{3.84 * 0.25 * 400}{0.99 + 0.96}$$

$$\square = \frac{384}{1.95}$$

n=196.9

### **2.3.3. Muestreo**

El muestreo a realizarse será probabilístico, ya que se conocerá la probabilidad que se obtendrá de la muestra, así mismo los colaboradores de la muestra es aleatoria simple, puesto que se extraerá al azar un número determinado de la población, como lo sustenta Hernández et al (2016).

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para esta investigación, se aplicará pruebas psicométricas como un cuestionario y una escala para medir las variables a estudiar, las cuales se administraron de forma colectiva de los que conforman la muestra, mediante previa aprobación de cada trabajador.

#### **2.4.1 Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)**

##### **Ficha Técnica**

Nombre: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Autor: Wilmar Schaufeli y ArnoldBakker

Año: 2003

País: Holanda

Administración: Individual / colectiva

Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos

Número de Items: 17

Forma de Aplicación: Autoadministrable, individual y grupal

Materiales: Hoja de Preguntas y Respuestas

Significación: Evalúa 3 dimensiones de engagement: Vigor, Dedicación y Absorción

### **Validez**

En la validez de la prueba original el análisis factorial nos dio 3 dimensiones, nos indica que es superior al modelo de un solo factor y se ajusta a los datos e las diversas muestras tomadas en Holanda, España y Portugal.

Para la presente investigación, se utilizó criterio de jueces para la validación de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) obtenido V de Aiken mayor a 0.8 (1), así mismo se corrobora la validez con la correlación ítem test, arrojando homogéneo en la mayoría de sus ítems de la escala utilizada, así mismo los resultados se puede apreciar que 1 ítem obtuvo una correlación menor a 0,20, por lo que los ítems restantes tuvieron una correlación mayor a 0,20 (ver anexo 3) para lo cual, se aplicó a los trabajadores de la empresa outsourcing, las áreas de la empresa que se utilizaron para la aplicación fueron áreas administrativas

### **Confiabilidad**

En la prueba original se alcanzó un nivel de fiabilidad de ( $\alpha= 0.93$ ), habiéndolo obtenido en alfa de Cronbach, por lo considera el test altamente confiable, así mismo en las sub-escalas de Vigor ( $\alpha= 0.82$ ), dedicación ( $\alpha= 0.89$ ) y absorción ( $\alpha= 0.83$ ).

Para la presente investigación se obtuvo una confiabilidad de la escala Utrecht de Engagement, se adquirió por el alfa de Cronbach para ello se observó una confiabilidad ( $\alpha=0.936$ ), así como también en las sub- escalas de vigor ( $\alpha=0.866$ ), dedicación ( $\alpha=0.727$ ) y absorción( $\alpha=0.942$ )por lo que se considera que la escala es altamente confiable (ver anexo 7).

### **2.4.2.1 Escala de felicidad laboral**

#### **Ficha técnica**

Nombre: Escala de la felicidad de Lima

Autor: Reynaldo Alarcón Napurí

Año: 2006

Procedencia: Universidad Ricardo Palma

País: Perú

Tiempo de aplicación: Variable (10 minutos)

Número de Ítems: 27

Forma de Aplicación: Autoadministrable, individual y grupal

Calificación: Según los ítems para cada factor. Se suman los puntajes en base a las respuestas, que están presentadas en escala Likert.

Piloto: Sara Toledo Córdova

Significación: Evalúa 4 factores de la felicidad; Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

#### **Validez**

En la prueba original el análisis factorial nos arroja un 32.82% de la varianza, y en los cuatro componentes sumados explican el 49.79% de la varianza total.

En esta investigación, se utilizó criterio de jueces para la validación de la Escala de la Felicidad de Lima, obtenido  $v$  de Aiken mayor a 0.8 (1), así mismo se corroboró la validez con la correlación ítem test, arrojando homogéneo en la mayoría de sus ítems de la escala utilizada, así mismo los resultados se puede apreciar que 1 ítem obtuvo una correlación menor a 0,20, por lo que los ítems restantes tuvieron una correlación mayor a 0,20

(ver anexo 6), así mismo esta fue aplicada a los trabajadores de la empresa outsourcing, siendo aplicadas a las áreas administrativas.

### **Confiabilidad**

En la prueba original de la escala de felicidad de Lima, alcanzó un nivel de fiabilidad de ( $\alpha=0.916$ ), habiéndolo obtenido en alfa de Cronbach, por lo considera el test altamente confiable, así mismo en las sub-escalas como en, sentido positivo de la vida( $\alpha=0.88$ ), satisfacción con la vida( $\alpha=0.79$ ), realización personal( $\alpha=0.76$ ) y alegría de vivir ( $\alpha=0.72$ ).

Para la presente investigación se obtuvo una confiabilidad de la Escala de Felicidad, se adquirió por el alfa de Cronbach para ello se observó una confiabilidad ( $\alpha=0.833$ ), así como también en las sub-escalas de Sentido positivo de la vida( $\alpha=0.658$ ), satisfacción con la vida( $\alpha=0.676$ ), realización personal( $\alpha=0.446$ ) y alegría de vivir ( $\alpha=0.737$ ) por lo que se considera que la escala es altamente confiable (ver anexo 9).

### **2.5 Métodos y análisis de datos**

El método de análisis de datos se basó en el método cuantitativo, realizándose la estadística descriptiva, debido a que nos permite la recolección de datos, presentarlos, simplificarlos, interpretarlos y ejecutar el análisis descriptivo de los datos obtenidos. Luego de aplicados el cuestionario y la escala, los resultados serán ingresados a un documento Excel, el cual nos permitió realizar una revisión de la confiabilidad en la digitación de los datos, recopilados los datos en el programa Excel para luego ser transformados al SPSS 23 (Statistical Product and servicesolutions) programa estadístico que nos permitió procesar y examinar información, el cual contiene herramientas de tratamiento de datos y análisis estadístico, con ayuda del programa se organizaron los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios en tablas de frecuencia para establecer los niveles de agresividad y desesperanza presentes que se encuentran con más frecuencias en los estudiantes, por otro lado los estadísticos empleados en la presente investigación son la confiabilidad por Alfa de Cronbach y la consistencia interna de cada variable, de igual manera se utilizó V de Aiken para reconocer la claridad, pertinencia

y relevancia de la prueba, así como la correlación ítems test, dando como resultado la validez de éstas, además se aplicó la. Asimismo, se estableció la correlación de las variables de estudio engagement y felicidad, a través de estadísticos descriptivos, haciendo uso de la media aritmética, la cual nos proporciona los promedios de la población, la mediana para establecer el valor central de un conjunto de datos y la moda para obtener el valor que continuamente se repite. Asimismo, se trabajó con la desviación estándar para conseguir el nivel de dispersión de la muestra. Del mismo modo, se empleó la frecuencia, para identificar que niveles se presencian con mayor continuidad, los porcentajes para detallar la participación de aparición de los niveles en la muestra y, por último, los percentiles, para la convertir los puntajes directos a normativos. También se usó de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para establecer qué tipo de distribución tiene nuestra muestra, se encontró que no se ajusta a la normalidad, por ende se utilizó estadísticos no paramétricos. Por otro lado, para hallar la relación entre las variables engagement y felicidad se empleó la correlación de Rho Spearman. También se utilizó la U de Mann-Whitney para identificar las diferencias a nivel de las variables entre dos muestras.

#### **2.4 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos de la presente investigación consideran el compromiso y el profundo grado de compromiso en el desarrollo de este proyecto, evitando así la imitación y falsedades, por lo tanto, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

La recolección de datos se realizará con el consentimiento y el permiso de las autoridades de la institución educativa pertinente. Además, se les comunicará a los estudiantes el tiempo que va a requerir su participación.

Se facilitará información a los estudiantes sobre la naturaleza del estudio a fin de aclarar cualquier duda que pueda haber surgido.

Confidencialidad ya que la información adquirida sobre los participantes de una investigación durante el curso de la misma será exclusiva, a menos que haya habido un acuerdo previo.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1:**

*Prueba de normalidad Kolmogorov- Smirnov de las variables engagement y felicidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	0.146	200	0.000
Felicidad	0.106	200	0.000

En la tabla 1 se observa la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para la muestra de estudio con las variables de Engagement y Felicidad. También podemos apreciar que ambas variables tienen un nivel de significancia mayor a .05 ( $p > .05$ ).

**Tabla 2:**

*Correlación de Variables entre las variables de engagement y felicidad*

Correlaciones			Global Felicidad
<b>Rho de Spearman</b>	Global Engagement	Coefficiente de correlación	,382**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

En esta tabla 2, se puede apreciar que existe una correlación positiva baja (Rho= - ,382), además es altamente significativa, con nivel de significancia menor a .05 (Sig. =.000).



**Tabla 3:***Relación entre las dimensiones de engagement y felicidad*

<b>Correlaciones</b>			Global Felicidad
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	,305**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	,363**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200
Rho de Spearman	Absorción	Coeficiente de correlación	,338**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

En la tabla 3, muestra una correlación positiva baja entre la dimensiones vigor (,305\*\*), en dedicación (,363\*\*) y absorción (,338\*\*) con la variable felicidad, esta correlación es significativa (Sig. =.000).

**Tabla 4***Nivel de engagement según edad*

Niveles de Engagement	19-24		25-31		32-45	
	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Promedio	0	0	6	3	2	1
Alto	11	5.5	20	10	2	1
Muy alto	57	28.5	77	38.5	25	14.5
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>34</b>	<b>103</b>	<b>51.5</b>	<b>29</b>	<b>16.5</b>

En esta tabla 4, se observa que las edades evaluadas la edad de entre 19-24 (Muy alto 28%, Alto 5.5% y Promedio 0%), 25-31 (Muy alto 38.5%, Alto 10% y Promedio 3%), 32-45 (Muy alto 14%, Alto 1% y Promedio 1%).

**Tabla 5:***Felicidad según edad*

Niveles de Felicidad	19-24		25-31		32-45	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Promedio	0	0	0	0	0	0
Alto	3	1.5	5	2.5	0	0
Muy Alto	65	32.5	98	49	29	14.5
Total	68	34	103	52	29	15

En esta tabla 5, se observa que las edades evaluadas la edad de entre 19-24 (Muy alto 32.5%, Alto 1.5% y Promedio 0%), 25-31 (Muy alto 49%, Alto 2.5% y Promedio 0%) y 32 -45 (Muy alto 14.5%, Alto 0% y Promedio 0%).

**Tabla 6:***Nivel de engagement según sexo*

Sexo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Masculino (n=105)	Promedio	2	1.9
	Alto	14	13.3
	Muy Alto	89	84.8
Femenino (n=95)	Promedio	6	6.3
	Alto	19	20.0
	Muy Alto	70	73.7

En la tabla 6, podemos observar los niveles de engagement según sexo, lo cual corresponde al sexo Masculino (Muy alto 84.8%, Alto 13.3% y Promedio 1.9%) y en cuanto al sexo femenino (Muy alto 73.7, Alto 20% y Promedio 6.3%).

**Tabla 7:***Nivel de Felicidad según sexo*

Sexo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Masculino (N=105)	Alto	6	5.7
	Muy Alto	99	94.3
Femenino (N=95)	Alto	2	2.1
	Muy Alto	93	97.9

En la tabla 7 se observa el nivel de felicidad según sexo, dando como resultados entre el sexo masculino (Muy alto 94.3% y Alto 5.7%) y el sexo femenino (Muy alto 97.9% y Alto 2.1%).

#### IV. DISCUSIÓN

Este estudio analizó la correlación entre engagement (Uwes, 2000) con sus dimensiones dedicación, absorción y vigor, así mismos la variable felicidad (Alarcón, 2007) con las dimensiones Satisfacción positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Con respecto al objetivo general, en esta Investigación se obtuvo un nivel muy alto en lo que corresponde a la correlación de variables engagement y felicidad, se obtuvo una correlación positiva baja ( $Rho = -.382$ ), así mismo es altamente significativa, con un nivel de significancia menos a .05 (Sig. =.00). Lo cual no dice que a mayor engagement mayor felicidad, sin embargo el que sea una correlación positiva baja, si bien es cierto ambas variables se pueden correlacionar de manera positiva, sin embargo la relacionarse pueden darse de manera, en que una ambas aumenten, pero no signifique que suban al mismo tiempo, es decir un trabajador puede ser feliz pero no significa que sea comprometido con su trabajo. Este resultado coincide a lo mencionado por Perez y Valderrama (2018), en cuanto a su relación positiva entre la felicidad y el engagement ( $Rho = 0.335$ )

En cuanto al primer objetivo, el nivel de engagement en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, fue de un nivel muy alto (79.5%), Alto (16.5%) Y Promedio (4%). Davey (2016) quien en la investigación que realizó sobre Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima, tuvieron en general un 60% un nivel muy alto de engagement.

Con respecto al segundo objetivo, el nivel de felicidad en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, obtuvieron un nivel alto (4%) y un nivel (96%), mientras que los autores Guzman y Villegas (2013), en su investigación de tipo correlacional utilizando la escala de gratitud y escala de felicidad de Lima, la muestra a utilizar fue de 165 trabajadores de distintos sectores económicos obtuvieron un resultado de 11% en cuanto a niveles de felicidad.

Por otro lado, el tercer objetivo específico se encontró que existe correlación positiva baja entre las dimensiones de engagement vigor (.305\*\*), en dedicación (.363\*\*) y absorción (.338\*\*) en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja, dejando ver también que es una correlación significativa (Sig.=.000). Si bien es cierto tendrán un elevación de alguna de ellas, no significa que el trabajador sea feliz, por lo que se concluye que mientras se desarrolla una dimensión de la variable engagement puede que se desarrolle la felicidad o que no. Alarcón (2006), nos dice que la felicidad es lo que cada persona experimenta en su interior, esta puede ser temporal o duradera así como también puede ser predecible, se puede marcar que la felicidad puede ser adquirida como aprendizaje.

Así mismo en el cuarto objetivo específico, se determinó que el nivel de engagement según edad, podemos observar un mayor puntaje entre las edades de 24 -35 (Muy alto 38%, Alto 10% y promedio 3%), seguido de la edad de 32- 45(muy alto14%, alto 1% y promedio 1%) y por último las edades entre 19-24 (muy alto 28.5%, alto 5.5% y promedio 0%). Sin embargo estos resultados no coinciden con los hallados por Cuevas(2011) en el rango de edad de 18-35 años obtuvieron un puntaje mayor de 67.74%, seguido de 36.-45 años (21.5%) y 46 a más años (21.5%).

De igual manera con el quinto objetivo específico se determinó el nivel de felicidad según edad, en el cual se obtuvo un resultado donde la edad que representa mayor felicidad es entre 25-31 (muy alto 49%, alto 2.5% y promedio 0%), seguido de 19-24 (muy alto 32.5%, alto 1.5% y promedio 0%) y por último 32-45 (muy alto 14.5%, alto 0% y promedio 0%), sin embargo Reyes y Muñoz (2013),

Por consiguiente con el sexto objetivo específico se buscó el nivel de engagement según sexo, lo cual nos dio como resultados donde se ubica al sexo masculino con un nivel de engagement de 84% (muy alto) siendo el puntaje más alto comparado con el de femeninos con 73.7% (muy alto), coincidiendo con la investigación de Bravo(2013), donde el puntaje más alto mostró un resultado en el que el sexo masculino tiene un mayor puntaje con un 63.6% y el sexo femenino 36.4%.

## V. CONCLUSIONES

### PRIMERA:

De acuerdo a lo anterior antes descrito, podemos decir que si existe relación entre las variable engagement y felicidad ( $Rho = ,382$ ), además es altamente significativa, con nivel de significancia menos a .05 (Sig. =.000).

### SEGUNDA:

Se obtuvo un nivel de engagement en los trabajadores, teniendo el resultado de muy alto con un 79%, seguido de un nivel alto con un 26.5% y terminando con un nivel promedio con 4%, es decir los trabajadores de la empresa no obtuvieron niveles bajos.

TERCERA: Por otro lado, en cuanto al nivel de felicidad, la población obtuvo en un nivel muy alto uno 96%, mientras que en un nivel muy alto nos arrojó un 4%, con esto podemos decir en la variable felicidad los trabajadores no obtuvieron niveles promedios ni bajos.

### CUARTA:

Así mismo se obtuvo la relación entre las dimensiones de engament y felicidad en los trabajadores, dando como resultado, un correlación positiva baja entre la dimensiones vigor ( $,305^{**}$ ), en dedicación ( $,363^{**}$ ) y absorción ( $,338^{**}$ ) con la variable felicidad, esta correlación es significativa (Sig. =.000).

### QUINTA:

En cuanto a los niveles de engagement según edad se obtuvo lo siguiente, en la edad entre 25-31 obtienen un nivel muy alto con un 51.5%, seguida de un 34% que corresponde a un nivel alto de edades entre 19 – 24, y por ultimo un nivel promedio de las edades 32-45 con un 26.5%, esto quiere decir que los trabajadores que se encuentran entre los 25- 31 años, son los trabajadores que llamamos engaged.

### SEXTA:

Así mismo en los niveles de felicidad nos arrojó lo siguiente, las edades que obtuvieron más puntaje fueron las de 25-31 con un puntaje de nivel muy alto con un 52%, seguido por un 34% que obtuvo las edades de 19-24 en un nivel alto, y por último las edades de 32-45 con un 15%, esto quiere decir que las edades con un nivel más alto son los trabajadores que se encuentran entre las edades de 25-31, por otro lado también se puede concluir que no hay niveles ni bajos ni muy bajos entre los trabajadores.

#### SETIMA:

Por consiguiente en lo que corresponde a los niveles de engagement según sexo, nos arrojan los resultados, lo que corresponde al sexo Masculino (Muy alto 84.8%, Alto 13.3% y Promedio 1.9%) y en cuanto al sexo femenino (Muy alto 73.7, Alto 20% y Promedio 6.3%).

#### OCTAVA:

Por último en cuanto a los niveles de felicidad según sexo, En la tabla 8 se observa el nivel de felicidad según sexo, dando como resultados entre el sexo masculino (Muy alto 94.3% y Alto 5.7%) y el sexo femenino (Muy alto 97.9% y Alto 2.1%).

### **VI. Recomendaciones**

- Se recomienda que dentro de cada área se dicten distintas actividades de entretenimiento como realizar full days con los trabajadores, así mismo que se trabaje clima laboral, para así obtener resultados más enriquecedores.
- Así mismo es recomendable que dentro de las áreas operativas, como ventas, soporte técnico, se desarrolle una dinámica motivacional, por ejemplo transmitir videos donde concienticen, lo importante que es su labor dentro de la empresa, de esta manera se sentirán más incentivados ya que reconocen el esfuerzo que ellos realizan en la empresa.
- Por otro lado es importante, que la empresa tome en cuenta la vida personal de los trabajadores por lo que es recomendable que se realicen actividades donde el trabajador pueda expresar su sentir en cuanto a su desarrollo personal, como por ejemplo alguna campaña en la que se involucre al psicólogo de la empresa y al trabajador.

## VII. Referencias

- Alarcón, R. (2006). *Psicología de la felicidad*. Universidad Ricardo Palma. Lima-Perú.
- Arias, W. Masías, M. Muñoz, E y Arpasi, M (2012) *espiritualidad en el ambiente y su relación la felicidad del trabajador*. Arequipa, Perú
- Ardila, R. (1968). *Orígenes de la psicología Industrial*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4895246.pdf>
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=h4X\\_eFai59oC&pg=PA113&dq=investigacion+nivel+descriptivo+correlacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYtrv4jeDWAhWEIZAKHZkwC74Q6AEIJTAA#v=onepage&q=investigacion%20nivel%20descriptivo%20correlacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA113&dq=investigacion+nivel+descriptivo+correlacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYtrv4jeDWAhWEIZAKHZkwC74Q6AEIJTAA#v=onepage&q=investigacion%20nivel%20descriptivo%20correlacional&f=false)
- Bless, K. (2017). *Felicidad en el trabajo: el nuevo reto para las empresas*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-nuevo-reto-empresas-133187>
- Bravo, E. (2013). *El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito-Ecuador*.
- Cárdenas, T. (2014). *Engagement Ilusión por el Trabajo un Modelo Teórico – Conceptual*. México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The Psychology of optimal experience*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=C-2eDSfcG0wC&printsec=frontcover&dq=The+Psychology+of+Optimal+Experience&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj-7v3J3JjbAhWKylkKHfRHAYkQ6AEIRTAE#v=onepage&q=The%20Psychology%20of%20Optimal%20Experience&f=false>
- Cuevas, F. (2011). *Evaluación del engagement en empleados de una empresa comercial*. Universidad autónoma nuevo león .monterrey – México.
- Davey, K. (2016). *Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima*. Lima - Perú.
- Engagementinnovum. Estudio de Engagement y Agotamiento en Organizaciones Chilenas.



- <http://fch.cl/wp-content/uploads/2017/03/Estudio-de-Engagement2016.pdf>
- Gómez, E. (2000). *Psicología Positiva*. Costa Rica. Recuperado de: <http://www.enriquecetupsicologia.com/psicologia-positiva-seligman.pdf>
- Guzmán, N. y Villega, V. (2013). *Felicidad y gratitud en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Arequipa*. Arequipa - Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. 6° edición. México. Mc Graw Hill education.
- IFO. (05 de abril del 2016). Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo..Recuperado de: <http://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>
- Largo, A. (2003). *El compromiso del trabajador con la empresa: Engagement y felicidad*. Recuperado de: <http://www.angellargo.com/el-compromiso-del-trabajador-con-la-empresa-engagement-y-felicidad/>
- Lira, J. (21 de noviembre 2015). *El 87% de empresa considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Recupera de: <https://gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Lira, J. (24 de agosto del 2017). *¿Por qué el éxito laboral se debe medir con su felicidad?* Recuperado de: <https://gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Moccia, S. (2016). *Papeles del psicólogo* (37). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Ñaupas, H. et al. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. (4.ª ed.). Bogotá: ediciones de la U
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2011). *Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe*. Lima: OIT /Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido el 13 de julio 2016, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_180288.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_180288.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2015). *Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe*. Lima: OIT /Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido el 13 de julio 2016, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_435169.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_435169.pdf)
- Perez, B. y Valderrama. A. (2018). *Estilos de liderazgo, felicidad su relación con el*

engagement en una organización del Gobierno Regional de Arequipa – Perú.

Reyes, A. y Muñoz, J. (2013). *Evaluación y análisis de la satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores de pymes dedicadas al comercio suscritas a la cámara de comercio, industria y servicios chillan, ubicadas en el sector céntrico de la ciudad Chillan – Chile*. Universidad de Bio-Bio.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Alianza comercial. Mexico.

Seligman, M. (2005). *La auténtica felicidad* (M. Diago & A. Debrito, Trads.). Colombia: Imprelibros, S.A. (Trabajo original publicado en 2002).

Scott, W. (1992). *Theory of Advertising The Psychology of Arvertising*. Boston, EE.UU.

Scott, W. (1908). *Influencing Men in Business*. EE.UU - New York.

Soria, I. (8 de noviembre 2012). Engagement y felicidad laboral [Mensaje en un

Trujillo, H. (2016). *Métodos de investigación en psicología*. Universidad de Granada: España.

## Anexo

### Anexo 1. Engagement (Utrecht Engagement Scale – UWES)

#### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

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

---

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes 4	Casi siempre 5	Siempre 6
Ninguna Vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

---

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)\*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

## Anexo 2. Escala de felicidad

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Leer atentamente cada pregunta, si nunca está totalmente de acuerdo colocar 5, si está de acuerdo colocar 4, ni acuerdo ni desacuerdo 3, desacuerdo 2 y totalmente desacuerdo 1.

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

1. \_\_\_\_\_ En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.
2. \_\_\_\_\_ Siento que mi vida está vacía.
3. \_\_\_\_\_ Las condiciones de mi vida son excelentes.
4. \_\_\_\_\_ Estoy satisfecho con mi vida.
5. \_\_\_\_\_ La vida ha sido buena conmigo.
6. \_\_\_\_\_ Me siento satisfecho con lo que soy.
7. \_\_\_\_\_ Pienso que nunca seré feliz.
8. \_\_\_\_\_ Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.
9. \_\_\_\_\_ Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.
10. \_\_\_\_\_ Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.
11. \_\_\_\_\_ La mayoría del tiempo me siento feliz.
12. \_\_\_\_\_ Es maravilloso vivir.
13. \_\_\_\_\_ Por lo general me siento bien.
14. \_\_\_\_\_ Me siento inútil.
15. \_\_\_\_\_ Soy una persona optimista.
16. \_\_\_\_\_ He experimentado la alegría de vivir.
17. \_\_\_\_\_ La vida ha sido injusta conmigo.
18. \_\_\_\_\_ Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.
19. \_\_\_\_\_ Me siento un fracasado.
20. \_\_\_\_\_ La felicidad es para algunas personas, no para mí.
21. \_\_\_\_\_ Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.
22. \_\_\_\_\_ Me siento triste por lo que soy.
23. \_\_\_\_\_ Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.
24. \_\_\_\_\_ Me considero una persona realizada.
25. \_\_\_\_\_ Mi vida transcurre plácidamente.
26. \_\_\_\_\_ Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.
27. \_\_\_\_\_ Creo que no me falta nada.

Anexo 3. Correlación Ítems- Test

Tabla 8

*Correlación Ítems- Test*

ÍTEMS	Correlación de Pearson	Observaciones
1. En mi trabajo me siento lleno de energía	,761**	Muy Alta
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	,761**	Muy Alta
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	,613**	Muy Alta
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	,714**	Muy Alta
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	,834**	Muy Alta
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	,624**	Muy Alta
7. Mi trabajo me inspira	,805**	Muy Alta
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	,909**	Muy Alta
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	,838**	Muy Alta
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	,822**	Muy Alta
11. Estoy inmerso en mi trabajo	,747**	Muy Alta
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	,639**	Muy Alta
13. Mi trabajo es retador	,810**	Muy Alta
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo	,656**	Muy Alta
15. Soy muy persistente en mi trabajo	,826**	Muy Alta
16. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	.127	Muy bajo
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	,605**	Muy Alta
GLOBAL	1	Muy Alta

Anexo 4  
 Tabla 9  
 Correlación ítems- test

ITEMS	Correlación de Pearson	Observaciones
1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	,509**	Alto
2. Siento que mi vida está vacía.	,713**	Muy alta
3. Las condiciones de mi vida son excelentes.	,494**	Muy alta
4. Estoy satisfecho con mi vida.	,639**	Muy alta
5. La vida ha sido buena conmigo.	,564**	Alto
6. Me siento satisfecho con lo que soy.	,542**	Alto
7. Pienso que nunca seré feliz.	,462**	Alto
8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	,477**	Alto
9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	,355*	Alto
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	,473**	Alto
11. La mayoría del tiempo me siento feliz.	,670**	Muy alta
12. Es maravilloso vivir.	,509**	Alto
13. Por lo general me siento bien.	,721**	Muy alta
14. Me siento inútil.	-.037	Bajo
15. Soy una persona optimista.	,491**	Alto
16. He experimentado la alegría de vivir.	,433**	Alto
17. La vida ha sido injusta conmigo.	,401**	Alto
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	,423**	Alto
19. Me siento un fracasado.	,407**	Alto
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	,503**	Alto
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	,314*	Alto
22. Me siento triste por lo que soy.	,592**	Alto
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	,581**	Alto
24. Me considero una persona realizada.	,370**	Alto
25. Mi vida transcurre plácidamente.	,570**	Alto
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	,288*	Bajo
27. Creo que no me falta nada.	,318*	Alto
Global		1

Anexo 5

Tabla 10

Índice de Consistencia Interna mediante el Alfa de Crombach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Engagement Global	.936	17
Vigor	.866	6
Dedicación	.942	5
Absorción	.727	6

Anexo 6: Confiabilidad de Engagement

Tabla 11

Confiabilidad de Engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	17

Anexo 7: Confiabilidad de Felicidad

Tabla 12

Índice de consistencia Interna mediante el Alfa de Crombach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Felicidad Global	.883	27
Sentido positivo de la vida	.658	9
Satisfacción por la vida	.676	8
Realización personal	.446	5
Alegría de vivir	.737	4

Anexo 8: Confiabilidad de felicidad

Tabla 13

Confiabilidad de felicidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.833	27

Anexo 9: Baremos de la Escala de Engagement

Tabla 14

*Baremos de la Escala de Engagement*

CATEGORÍA	Puntajes				
	PERCENTILES	GLOBAL	VIGOR	ABSORCIÓN	DEDICACIÓN
<b>Muy bajo</b>	1 a 4	0 a 37	0 a 12	0 a 8	0 a 13
<b>Bajo</b>	5 a 24	38 a 62	13 a 23	9 a 17	14 a 19
<b>Promedio</b>	25 a 74	63 a 87	24 a 32	18 a 27	20 a 28
<b>Alto</b>	75 a 94	88 a 95	33 a 34	28 a 29	29 a 32
<b>Muy alto</b>	95 a más	96 a Más	35 a más	30 a más	33 a más

Anexo 10: Baremos de la Escala de Felicidad

Tabla 15

*Baremos de la escala de Felicidad en Lima*

CATEGORÍA	PERCENTILES	Puntaje				
		GLOBAL	SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	SATISFACCIÓN CON LA VIDA	REALIZACIÓN PERSONAL	ALEGRÍA DE VIVIR
Muy bajo	1 a 8	0 a 99	0 a 34	0 a 25	0 a 16	0 a 13
Bajo	9 a 30	100 a 104	35 a 39	26 a 28	17 a 18	14 a 16
Promedio	31 a 50	105 a 116	40 a 42	29 a 30	19 a 21	17
Alto	51 a 70	117 a 122	43 a 44	31 a 33	22 a 23	18 a 19
Muy alto	71 a más	123 a más	45 a más	34 a más	24 a más	20 a más



## Anexo 11: Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador.....  
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre Sara Yzabel Toledo Córdova, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación Engagement y Felicidad Laboal en trabajadores de una empresa Outsourcing en el distrito de San Borja, 2018; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas Escala de Engagement Utrech (UWES) y Escala de Felicidad en Lima. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.


Atte. Sara Yzabel Toledo Córdova  
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo.....  
con número de DNI:..... acepto participar en la investigación Agresividad y Desesperanza en los alumnos de 3ero a 5to de secundaria de dos Instituciones Educativas públicas del distrito de comas, 2018 de la señorita Sara Yzabel Toledo Córdova.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

## Anexo 12: Criterio de jueces para escala de Engagement


**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

13	Directo	Mi trabajo es retador.	X		X		X	
14	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	X		X		X	
15	Directo	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X	
16	Directo	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	X		X		X	
17	Directo	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	X		X		X	

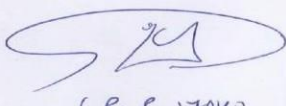
**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir []    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kanero Aguilar, Ivan José

DNI: 10624419

Especialidad del validador: Organización

  
 C. P. P. 17040

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de octubre del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Obedo Saurovia

DNI: 43141514

Especialidad del validador: Mg. Comportamiento Organizacional y RR-HH

- <sup>1</sup>Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13.de  
noviembre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Javier Ruiz Soriano

DNI: 40224351

Especialidad del validador: Biología Orgánica

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
31 de octubre del 2017



13	Directo	Mi trabajo es retador.	X		X		X	
14	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	X		X		X	
15	Directo	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X	
16	Directo	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	X		X		X	
17	Directo	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	X		X		X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Laura Román Murcia Elena

DNI: 06651652


Especialidad del validador: OCEDUCACIONAL

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

....de octubre del 2017  
14 noviembre 2017

Anexos 13: Criterios de jueces de Escala de Felicidad en Lima

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lease Kelly Guerrero Rao

DNI: 49710949

Especialidad del validador: Comportamiento Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31..de octubre del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [x]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .....

DNI: 06651652.....

Especialidad del validador: ORGANIZACIÓN.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
MARIA ELENA ZUÑIGA

....de octubre del 2017  
14 NOVIEMBRE 2017



13	Directo	Mi trabajo es retador.	X		X		X	
14	Directo	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	X		X		X	
15	Directo	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X	
16	Directo	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	X		X		X	
17	Directo	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	X		X		X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Leolie Kelly Guerrero Pao

DNI: 42710949

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31.de octubre del 2017





Observaciones:

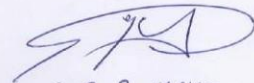
Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir []   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kareen Aguilar Juen Jui.....

DNI: 10624919.....

Especialidad del validador: Organizacional.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
C. P. P. 17040

14 de octubre del 2017

## Anexo 14: Ficha de datos personales

### FICHA DE DATOS PERSONALES

Elaborada por Fernando Rosario

Modificada por: Sara Toledo /

Buen día estimado colaborador le invitamos a completar la siguiente información.

**Instrucciones:** Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad y rapidez posible a todas las preguntas que te hacemos en esta ficha. Recuerda que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas, puedes responder con toda libertad.

**Mucha atención:** Para cada una de las preguntas solo debe elegir una sola alternativa. Si tuviera alguna duda consúltela con su evaluador

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detallar la información (Solo seleccione una opción en cada caso)

Edad		Genero		Tipo de Empresa			Area de trabajo		
Tipo de familia	Monoparental	Extensa	Nuclear	Ensamblada	Estado Civil	Soltero	Casado	Separado	Divorciado
Distrito de procedencia		L. Norte	L. Sur	L. Este		L. Oeste	Callao	Cercado	
La casa donde vives es		Propia	Alquilada	De una familiar		Pagandola	Otros: Especifique.....		
Condición civil de los padres		Casados	Convivientes	Separados		N* Hermanos	Somos.....	Hijo unico ( )	
¿El papá estudio a nivel superior?		SI o NO	Estudio...	¿La mamá estudio a nivel superior?		SI o NO	Estudio...		
¿Qué hace en sus tiempos libres?		Deporte	Leo	Uso Internet	Visito amigos	Veo T.V.	Otros (especifique)		
Carrera					Post Grado	Si o No (Especifique)			
Si usted tuviera que colocarse una nota que resuma su rendimiento en sus labores cuál sería su promedio general				Menos de 10	Entre 11 y 12	Entre 14 y 13	Entre 15 y 20		
Puesto de trabajo		Lugar de nacimiento		Lima ( )	Provincia( )	Vive con	Padre ( ) - Madre ( ) Ambos ( ) Conyugue ( ) - Solo ( ) - Otros familiares ( )		

Muchas gracias

## Anexo: 15 Autorización para utilizar Cuestionario UWES

The screenshot displays a web browser window with the LinkedIn messaging interface. The address bar shows the URL: <https://www.linkedin.com/messaging/thread/6402185565797646336/>. The LinkedIn navigation bar includes a search field and icons for Inicio, Mi red, Empleos, Mensajes, Notificaciones, Yo, and Productos. A 'Prueba Premium gratis' button is also visible.

The messaging interface is split into two main sections. On the left is a 'Mensajes' sidebar with a search bar and a list of recent messages. On the right is the main message thread for 'Arnold Bakker', who is marked as 'Móvil • Hace 46 minutos'. The thread contains the following messages:

- Arnold Bakker (highlighted):** Good morning, it is an honor for me to address you. I am writing to you because I am pleased to inform you that I am doing an investigation, based on the engagement test that I did together with Wilmar Schaufeli, I just want to know if I can use this test for my research. Thank you for your attention. (Attachment: research.Thank)
- Arnold Bakker:** You have my permission to use the UWES, good luck!

The bottom of the browser window shows the Windows taskbar with icons for Internet Explorer, File Explorer, Google Chrome, VLC, Word, PowerPoint, and Adobe Reader. The system tray in the bottom right corner shows the time as 02:02 p.m. on 23/05/2018.

Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad

Reynaldo Alarcón  
Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú

99  
ARTÍCULO

Compendio

Este artículo describe el desarrollo y validación de una escala de medida de la felicidad, integrada por 27 ítems de tipo Likert con cinco alternativas. La escala se administró a 709 estudiantes universitarios, hombres y mujeres, de 20 a 30 años de edad. El análisis ítem-ítem encontró correlaciones altamente significativas para cada uno de los ítems ( $p < .001$ ) lo que indica que los ítems miden indicadores de un mismo constructo. La Escala de Felicidad presenta elevada consistencia interna ( $\alpha$  de Cronbach: 91.6) la validez convergente se evaluó través de correlaciones entre puntajes de felicidad y puntuaciones del Inventario de Personalidad de Eysenck, se encontró una correlación positiva y significativa entre felicidad y neuroticismo ( $r = .178, p < .01$ ), con neuroticismo las negativas y significativas ( $r = -.459, p < .01$ ). Entre felicidad y valores positivos la correlación fue positiva y significativa ( $r = .481, p < .01$ ) y con valores negativos fue negativa y significativa ( $r = -.311, p < .01$ ). Ambos resultados están de acuerdo con los resultados que se obtuvieron. La validez factorial se estableció por Análisis Factorial, al análisis de componentes principales y a rotación ortogonal (Varimax) extrajeron cuatro factores identificándose como: 1. Estado positivo de la vida, 2. Satisfacción con la vida, 3. Realización personal, y 4. Alegría de vivir. Palabras clave: Felicidad, propiedades psicométricas, análisis factorial.

Development of Factorial Scale for the Measurement of Happiness

Abstract

This paper describes the development and validation of a measurement scale for the happiness, integrated by 27 items of type Likert with five alternatives. The scale was applied to 709 university student men and women (aged 20-30 years). The item-to-item analysis found highly significant correlations for each one of the items ( $p < .001$ ). The Happiness Scale presented high internal consistency (Alpha: 91.6); the convergent validity was evaluated through correlations between scores in positive associations between happiness and neuroticism ( $r = .178, p < .01$ ), and negative associations with neuroticism ( $r = -.459, p < .01$ ). Besides, happiness and positive affect had correlation was positive and significant ( $r = .481, p < .01$ ) and with negative affect was negative and significant ( $r = -.311, p < .01$ ). Both results agree with those obtained by other authors. The construct validity has been established by Factorial Analysis, and the Principal Component Analysis and Orthogonal Rotation (Varimax) extracted four factors, identified as positive sense of the life, satisfaction with the life, personal realization, and happiness of living.


Keywords: Happiness; psychometric; factor analysis.

La investigación psicológica de la felicidad o bienestar subjetivo (*subjective well being*) se ha incrementado notablemente en las últimas décadas, al punto de convertirse en el comportamiento más investigado por la novísima Psicología Positiva. No obstante los avances en la investigación de la felicidad, los pruebas para evaluarla son relativamente escasas; entre las más conocidas y aceptadas se encuentran el *Oxford Happiness Inventory* (OHI), construido por Argyle, Martin, & Crossland (1989); el *Oxford Happiness Questionnaire*, de Hills y Argyle (2002), es una escala alternativa del OHI con otro formato y sistema de calificación. *Satisfaction with Life Scale* fue desarrollada por Diener, Diener, Larsen, y Griffin, (1995); posteriormente, Pavot y Diener (1993) presentaron una revisión de esta escala. Cammack, Joseph, y Lewis (1994), estimaron la confiabilidad interna y la validez convergente de la *Depression Happiness Scale DHS*; Joseph y Lewis (1998), y Lewis y McCullum (1999) han verificado los valores psicométricos de la DHS. Lewis (2001) determinó la validez convergente de la DHS comparándola con la *Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness*. En español Sánchez-Cano (1998) ha

publicado una *Escala de Bienestar Psicológico*, y Albuquerque y Triccoli (2004) son autores de una *Escala de Bienestar Subjetivo*, en idioma portugués. El *Oxford Happiness Inventory* ha sido traducido al hebreo y administrado en Israel (Francis & Katz, 2000); el OHI ha servido de base para la construcción del *Chinese Happiness Inventory* (CHI), administrado en Taiwan por Lu y Shih (1997a). Este mismo número de instrumentos para medir la felicidad nos ha llevado a construir una nueva escala para medir. A esta motivación se suman las características históricas, hacia algún tiempo por psicólogos, particularmente latinoamericanos, respecto a la influencia que ejercen los factores culturales sobre el significado subjetivo de los términos que la gente les atribuye, y en la conceptualización teórica de una conducta, desarrollada por expertos, que se refleja en los tests psicológicos, a punto que pierden sus propiedades psicométricas al utilizarse en otra cultura distinta a la de origen. Enos hallazgos han impulsado la necesidad de realizar una serie reevaluación de las construcciones teóricas en que se basan los tests importados de otras culturas; asimismo, se ha sugerido construir instrumentos adaptados a cada país (e.g., Alarcón, 1974; Díaz-Guerrero, 1971; Díaz-Guerrero & Szalay, 1995; Lind-Loring, Diaz-Guerrero, Helmreich, & Spence, 1987; *How-I-Feel* de Andrés Pilos, 1986; Holzman, Diaz-Guerrero, & Swartz, 1973; Masai, 1980).

† Dirección: Calle Henry Revett 159, Lima 13, Perú. E-mail: ralarcon@terra.com.pe

Anexo 17: Carta de Autorización de aplicación de Piloto

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
BILBAO DE PLATA

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 15 de Noviembre de 2017

**CARTA N° 781-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señora  
[Redacted]  
SA  
Av. [Redacted] N° [Redacted] - San Borja


Presente.-


De nuestra consideración:


*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **TOLEDO CÓRDOVA SARA YSABEL**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "ENGAGEMENT Y FELICIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA OUTSOURCING DEL DISTRITO DE SAN BOJRA, 2018", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Dra. Yanht L. Cubas Romero  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte





TCR/CCB

UCV.EOU.PE

## Anexo 18: Carta de Autorización para aplicación a muestra



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 16 de mayo de 2018

### CARTA INV. N° 281 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.  
Juana Montecinos Pérez  
**PANZICHUWA S.A.S.A.**  
Av. La Esperanza N° 407 2do Piso - San Borja

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **TOLEDO CORDOVA, SARA YZABEL** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**ENGAGEMENT Y FELICIDAD EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA OUTSOURCING DEL DISTRITO DE SAN BORJA, 2018**", agradeceremos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

  
20/5/18

MSG/ALF

**LIMA NORTE** Av. A Pedro Mandiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 649, Urb. Carlo Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1796 Tel.: (+511) 272 4342 Anx.: 2650

## Anexo 19: Acta de Aprobación de Originalidad

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 11 de 11
--	--	---

Yo, **LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA** docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Engagement y Felicidad en trabajadores de una empresa Outsourcing del distrito de San Borja, 2018**", de la estudiante **TOLEDO CORDOVA Sara Yzabel**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **12 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 18 de Julio de 2018

  
.....  
**Dr. Luis Alberto Barboza Zelada**  
**DNI: 07068974**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	--------------------------------

## Anexo 20: . Porcentaje de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075445732&s=&student\_user=1&lang=es&o=982559597

feedback studio Sara Toledo Sara Toledo

**Resumen de coincidencias** X

**12 %**

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	Katherine Abigail Dave... Publicación	1 %

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Engagement y Felicidad en trabajadores de una empresa Outsourcing del distrito de San Borja, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**  
TOLEDO CÓRDOVA, Sara Yzabel


**ASESORES:**  
Mg. MENDOZA CAHVEZ, Guissela Vanessa  
Mg. BARBOZA ZELADA, Luis Alberto

Página: 1 de 30 Número de palabras: 7129 Text-only Report | High Resolution Activado

ES 01:46 a.m. 19/07/2018



Anexo 21: Formulario de Autorización para publicación electrónica de la tesis

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

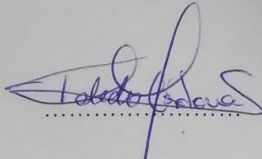
**1. DATOS PERSONALES**  
Apellidos y Nombres: *Toledo Cordova, Sara Yzabel*  
D.N.I. : *74763523*  
Domicilio : *Jr. Amazonas 136 in kuar b.*  
Teléfono : Fijo: *427-1991* Móvil : *992 085 761*  
E-mail : *saratoledocordova@gmail.com*

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**  
Modalidad:  
 Tesis de Pregrado  
Facultad : *Humanidades*  
Escuela : *Psicología*  
Carrera : *Psicología*  
Título : *Licenciada en psicología.*

Tesis de Post Grado  
 Maestría  Doctorado  
Grado : .....  
Mención : .....

**3. DATOS DE LA TESIS**  
Autor (es) Apellidos y Nombres: *Toledo Cordova, Sara Yzabel*  
Título de la tesis:  
*Engagement y felicidad en trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja.*  
Año de publicación :

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:**  
A través del presente documento,  
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.   
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  Fecha : *03/04/19.*

Anexo 22: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Sara Yzabel Toledo Góndeva.....  
 identificado con DNI N° 791763525....., egresado de la Escuela Profesional de  
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) . No autorizo ( ) la  
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
 "Engagement y Felicidad en trabajadores de  
una empresa Outsourcing del distrito de  
San Borja, 2018".....  
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

Toledo Góndeva  
 / FIRMA

DNI: 791763525.....

FECHA: 19 de Julio del 2018....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 23: Autorización de la Versión Final del trabajo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Toledo Córdova, Sara Yzabel

**INFORME TÍTULADO:**

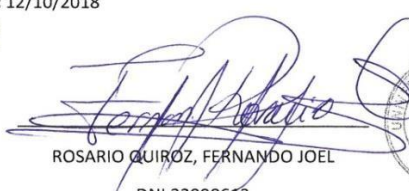
“Engagement y felicidad en los trabajadores de una empresa outsourcing del distrito de San Borja,  
2018”

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciado en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 12/10/2018

**NOTA O MENCIÓN:** 12

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613

