



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del
distrito de Puente Piedra, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Mendizabal Bermudez, Leslie Teodora (ORCID: 0000-0002-5868-8712)

ASESOR:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación realizada va dedicada en primera instancia a Dios, quien me da las fuerzas cada día para seguir adelante.

A mis padres y hermano por todo su apoyo constante y ejemplo que me motivan a ser mejor persona.

A mis amigos y a las personas que participaron de la investigación porque demostraron confianza en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por siempre guiarme y darme la sabiduría necesaria para cada situación que se me presenta.

A mis padres por todos los sacrificios que hicieron para que yo continúe estudiando, por su motivación y confianza hacia mí.

A mi asesor el Mg. César Raúl Manrique Tapia y a todos mis docentes que con su guía y enseñanza constantes han contribuido a mi crecimiento profesional.

A los trabajadores por su participación y disposición brindada hacia mi persona y al trabajo que he realizado.

A mis amigos que siempre me dieron su apoyo moral y compartieron conmigo sus conocimientos para seguir adelante.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Prueba de normalidad Shapiro - Wilk de felicidad y engagement.	23
Tabla 2. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre felicidad y engagement.	23
Tabla 3. Correlación entre felicidad con las dimensiones de engagement.	24
Tabla 4. Correlación entre engagement con las dimensiones de felicidad.	24
Tabla 5. Comparación de felicidad y sus dimensiones según sexo.	25
Tabla 6. Comparación de felicidad y sus dimensiones según edad.	25
Tabla 7. Comparación de engagement y sus dimensiones según sexo.	26
Tabla 8. Comparación de engagement y sus dimensiones según edad.	26
Tabla 9. Descripción de niveles de felicidad y sus dimensiones.	27
Tabla 10. Descripción de niveles de engagement y sus dimensiones.	28
Tabla 11. Matriz de consistencia.	46
Tabla 12. Matriz de operacionalización de las variables.	47
Tabla 13. Validez de contenido mediante la V de Aiken de la EFL.	58
Tabla 14. Validez de contenido mediante la V de Aiken de la UWES.	59
Tabla 15. Consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la EFL.	60
Tabla 16. Análisis de validez de ítem-test de EFL.	60
Tabla 17. Consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la UWES.	61
Tabla 18. Análisis de validez de ítem-test de UWES.	61

Resumen

Esta investigación tuvo como principal objetivo, determinar la relación entre felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020. La muestra estuvo conformada por 100 participantes, entre hombres y mujeres. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó el tipo de investigación aplicada y el diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados para la recopilación de datos fueron: la Escala de Felicidad de Lima (EFL), que consta de 27 ítems y la Escala Utrech de Engagement en el Trabajo (Utrecht Work engagement Scale - UWES) versión en español, que consta de 17 ítems. En los resultados se encontró que la felicidad se correlaciona de manera significativa directa, moderada, con el engagement ($\rho = 0.504$, $p=0.00$), de la misma manera, sucede con dos de las dimensiones de engagement: vigor y dedicación con la variable felicidad, la dimensión absorción se correlaciona de manera directa significativa, baja. También, se encontró que las cuatro dimensiones de felicidad se correlacionan de forma directa significativa, moderada, con el engagement. Asimismo, no se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo con la felicidad, ni con el engagement. Sin embargo, sí se encontraron diferencias significativas entre la edad con la variable engagement.

Palabras clave: Felicidad, engagement, trabajadores.

Abstract

This investigation had as a main objective, to determine the relationship between happiness and engagement in workers of 20 to 30 years of the district of puente piedra, lima, 2020. The sample was conformed by 100 participants, between men and women. A non-probabilistic sampling was conducted, considering inclusion and exclusion criteria. The type of research applied and the non-experimental design of cross cutting were used. The instruments used for the collection of data were: the Lima Happiness Scale (EFL), which consists of 27 items and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), which consists of 17 items. In the results, it was found that happiness is correlated in a direct, moderate way, with the engagement ($\rho = 0.504$, $p = 0.00$), in the same way, it happens with two of the engagement dimensions: vigor and dedication with the variable happiness, the absorption dimension correlates directly, significantly, low. Also, the four dimensions of happiness were found to be correlated directly, significantly, moderately, with the engagement. Further, no significant differences were found as to sex with happiness, or with engagement. However, if significant differences were found between age and the variable engagement.

Keywords: Happiness, engagement, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el área de Recursos Humanos en las empresas requiere de criterios de selección para contratar a sus empleados, entre esos requerimientos, se encuentra la edad cronológica del trabajador, aunque esto, se torne una visión discriminatoria, se sigue dando estas situaciones en diversas organizaciones. Al respecto Chacaltana (2006) mencionó que las personas más jóvenes es un grupo representativo en el empleo remunerado, siendo que las personas de 21 a 29 años se encontraban mejor respaldados salarialmente, esto es, a comparación de las personas menores de 20 años que no se encontraban bien representados salarialmente en las empresas. Asimismo, los investigadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) determinaron que los jóvenes entre 15 y 19 años de edad, conforman una cifra grande de desempleo, a comparación de las personas que tienen más de 20 años. De la misma forma, se torna fundamental, conocer cómo estos trabajadores se sienten al momento de realizar sus funciones como colaboradores, por ello, hablar de la felicidad y el engagement en los trabajadores resulta ser un tema muy importante, debido a que así, se puede mejorar la productividad de las empresas, ya que estas condiciones son vistos como factores que incrementan el compromiso, la dedicación en las tareas y las emociones positivas de los colaboradores, surgiendo un desarrollo y crecimiento favorable en las organizaciones.

Partiendo de ello, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2017) detalló, que desde el año 2013, se decretó como el día mundial de la felicidad el 20 de marzo de cada año, también, lanzó su reporte sobre la encuesta realizada a 156 países para conocer cuál es el país más feliz del mundo, dicha pregunta abordó el tema sobre la calidad de vida, economía y libertad, siendo Noruega el país que destacó por sus niveles altos de felicidad y, en Latinoamérica los países que resaltaron fueron Costa Rica, Puerto Rico, México, Chile y Panamá, según el informe que presentó la red para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Los colaboradores de la Asociación de Especialista en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL, 2018) redactaron en su artículo que: Álvarez quien es directora de una compañía de recursos humanos del grupo Adecco, señaló, que anteriormente cuando querían implantar la importancia de la felicidad en otras empresas, la

mayoría se mostraban indiferentes, viéndolo como un tema sin importancia, sin embargo, cuando se manifestaron estudios que relacionaban la felicidad con los mayores índices de compromiso y productividad, las organizaciones comenzaron a darle importancia a este tema. De la misma manera, los colaboradores de AEPSAL hablaron sobre la séptima encuesta acerca de la felicidad en trabajadores de España, indicando que de cada 4 trabajadores 1 de ellos manifestó no ser feliz en su trabajo, siendo que el 23.4% de los trabajadores no se encontraban felices en su labor. También, indicó que las organizaciones multinacionales en un 70% y las pymes en un 30% contribuyen a la cultura organizacional, mientras que las empresas más grandes son la que si toman en mayor en cuenta este tema, por ello, llegan a obtener como resultados positivos y mayor productividad.

Asimismo, los colaboradores de Infobae (2018) en su página web, hicieron mención sobre un informe que hizo la Federación de Empresa de Trabajo de modo Temporal en Argentina (FAETT), en donde indicaban que, existe muchos motivos por el cual un trabajador es feliz, siendo así que las distintas empresas buscan conocer los requerimientos de los trabajadores para generar en ellos: el compromiso, la motivación laboral y la felicidad en su trabajo. De la misma manera, la FAETT, en su informe indicó que un trabajador feliz es 50% mucho más productivo, un 30% más comprometido con su trabajo y la empresa y el 10% tienen mayor motivación. Sin embargo, hay situaciones que pueden contrarrestar ello, como por ejemplo que el 60% puede deberse al maltrato por personas de cargos superiores y en un 40% a las malas relaciones con los demás.

Por su parte, los colaboradores de la página web Trabajando.com (2016) realizaron un Índice de Felicidad Organizacional (IFO), en esta investigación se incluyeron a siete países de Latinoamérica, incluyendo a Perú, en donde se encontró que un 65% de trabajadores peruanos manifestaron no sentirse felices en su trabajo, siendo que, solo el 35% se sentía feliz, quedando nuestro país como en el quinto lugar de tener trabajadores descontentos en su trabajo. Los otros países como EE.UU. contaron con un 62% de trabajadores felices, Colombia 42%, 39% Chile, mientras que en México el 61% las personas no se encontraban felices con su labor, en España un 76% y Argentina 78% que también no se encuentran contentos con su trabajo.

En lo que respecta al engagement en las empresas, los trabajadores de Innovum Fundación Chile (2017) realizaron un estudio en más de 50 empresas, acogiendo entre compañías públicas y privadas. Planteó para su estudio índices con la finalidad de conocer el nivel de engagement, estableció indicadores de 0 a 6, en donde cero significa que no hay engagement, sin embargo, si existe mayor puntaje, más alto se presentará el nivel de engagement en los trabajadores. Siendo así, que en el estudio realizado en el 2017 tuvo como indicador de engagement de 4.21, asimismo, hace una comparación de los resultados anteriores, mostrando que en el año 2014 recabó un puntaje de 4.34, en el 2015 de 4.31 y en el 2016 de 4.30, reflejando que cada año siguiente ha ido disminuyendo en nivel de engagement, siendo que el 2017 tiene un nivel más bajo.

Los colaboradores de Go Integro (2017) hicieron una investigación a nivel latinoamericano, en donde participaron países como: Argentina, Chile, Perú, entre otros, encontrándose que muchas de las empresas no cuentan con un liderazgo adecuado para implementar el engagement dentro de su organización, lo cual, ponen en riesgo los recursos tanto humanos como financieros, asimismo, un 70% de los participantes de este estudio respondieron que es muy importante el compromiso de los colaboradores, sin embargo, el 60% de las empresas manifestó que no cuentan con esta estrategia de engagement de manera formal, dado que, no cuentan con el apoyo adecuado de las gerencias. De la misma manera, se encontró que en el Perú el 40% de las organizaciones si cuenta con estrategias formales de engagement y el 60% no, siendo nuestro país el segundo lugar que cuenta con menos estrategias de engagement organizacional, seguido de México que cuenta con un 45% de estrategias. También, dichos países participantes en este estudio, consideran en un 42% que el recurso engagement en los trabajadores mejora e incrementa la satisfacción, el clima laboral y la productividad.

Los investigadores de la Great Place to Work (2018) realizaron un estudio acerca de las mejores empresas para trabajar, en los cuales, se encuestó a más de 90 mil trabajadores de diferentes empresas, la cantidad exacta de organizaciones fue de 120 de Perú. Asimismo, se vio los niveles de engagement, en donde tres de todas las empresas resultaron con mayores porcentajes, entre ellos, se encuentran la empresa SAP, Real Plaza y la más destacada fue DHL Express, demostrando que

estas empresas fomentan el sentimiento de compromiso y confianza en sus trabajadores.

Las organizaciones cuentan con trabajadores que laboran en diferentes áreas para llevar un servicio adecuado y de calidad a su público, por el cual, resulta importante conocer qué tan comprometidos y felices se sienten con la labor que realizan, perteneciendo a dichas instituciones.

Por todo lo anterior mencionado y viendo la importancia de este tema surge la pregunta como problema de investigación a resolver ¿Cuál es la relación entre felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020?

Asimismo, esta investigación se justifica de manera relevante, debido a que no se han conseguido muchas investigaciones similares a este tipo de ámbito de estudio mencionado, la cual, se realiza mediante el respaldo de un soporte teórico. A nivel metodológico, servirá para contribuir a las investigaciones científicas futuras porque se podrá realizar la comparación de resultados. Además, se justifica en un nivel práctico, ya que, al conocer la relación entre la felicidad y el engagement en los trabajadores, servirá para que las empresas puedan tomar medidas necesarias para incluir estos dos términos en el desarrollo de su organización.

Por ello, los resultados obtenidos servirán como punto de inicio para realizar actividades e implantar estrategias que incrementan la productividad y competitividad en los trabajadores, generando altos niveles de felicidad y engagement en las organizaciones.

De igual forma, se plantea los objetivos para la investigación, como objetivo general se toma en cuenta, determinar la relación, a modo de correlación, entre felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima 2020. Por con siguiente, como objetivos específicos se tiene en cuenta los siguientes: primero, determinar la relación, a modo de correlación, entre felicidad con los componentes de engagement expresados en vigor, dedicación y absorción. El segundo objetivo específico es, determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con los componentes de felicidad, expresados en sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

El tercer objetivo específico es, comparar la felicidad de manera general y por dimensión expresados en sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir según el sexo. El cuarto objetivo específico es, comparar la felicidad de manera general y por dimensión expresados en sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir, según la edad. El quinto objetivo específico es, comparar el engagement de manera general y por dimensión expresados en vigor, dedicación y absorción, según sexo. El sexto objetivo, también fue comparar el engagement de manera general y por dimensiones expresados en vigor, dedicación y absorción, según edad. El séptimo objetivo específico es, describir los niveles de felicidad de manera general y por sus dimensiones, de la misma manera, el octavo objetivo específico es describir los niveles de engagement de manera general y por sus dimensiones.

A raíz de esta investigación se plantea hipótesis que se desea resolver conforme avance el estudio. Como hipótesis general se toma en cuenta: existe relación directa y significativa entre la felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020. De la misma manera, como hipótesis específicas se toma en cuenta las siguientes: 1. Existe relación directa y significativa entre la felicidad con las dimensiones de engagement. 2. Existe relación directa y significativa entre engagement con las dimensiones de felicidad. 3. Existe diferencias significativas entre felicidad y por sus dimensiones, según el sexo. 4. Existe diferencias significativas entre felicidad y por sus dimensiones, según la edad. 5. Existe diferencias significativas entre engagement y por sus dimensiones, según el sexo. 6. Existe diferencias significativas entre engagement y por sus dimensiones, según la edad.

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar la investigación, se consideró como fuente de soporte, trabajos que se han realizado previos a la misma. Respecto a investigaciones internacionales, se cuenta con el aporte de Ávila, Portalanza y Duque (2017) estos autores se plantearon como propósito primordial, identificar los niveles de engagement en colaboradores de educación a nivel superior en Ecuador. Su muestra fue de 461 funcionarios, aplicaron la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, en sus resultados encontraron: el 79% de los participantes cuentan con niveles altos de engagement, el 83% de con mayor puntaje de vigor, el 82% en dedicación y el 72% con niveles altos de absorción.

De la misma forma, en su investigación Sheets (2015) tuvo como propósito, determinar, en qué medida se relaciona el nivel de felicidad y el apoyo organizacional percibido en profesionales de asuntos estudiantiles, con el compromiso en el trabajo. En este estudio participaron 299 profesionales de la American College Personnel Association, se aplicó la escala de compromiso laboral de Utrecht y la escala de felicidad subjetiva y la Encuesta de apoyo organizativo percibido. Asimismo, obtuvo como resultado, que los profesionales de asuntos estudiantiles tenían un compromiso moderado, un nivel moderado de felicidad y un nivel neutral de apoyo organizativo recibido. Los profesionales de asuntos estudiantiles con niveles altos de apoyo organizacional percibido y felicidad están más comprometidos. Llegó a concluir que los participantes con niveles más altos de compromiso tenían la intención de permanecer en el campo de los asuntos estudiantiles.

Silva, Carena y Canuto (2013) realizaron una investigación, con el primordial objetivo de conocer los niveles de cada uno de estas variables: engagement y burnout en universitarios trabajadores de Mar del Plata, para su estudio consideró una muestra de 31 participantes. Para recolectar información sobre el engagement utilizaron la escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES). En sus resultados, encontraron que en absorción presentaron niveles medios, en dedicación niveles altos y en vigor también encontraron niveles altos, siendo estos indicadores favorables. Asimismo, llegó a la conclusión que los niveles de engagement están entre medio y altos en todas sus dimensiones en los universitarios trabajadores.

También, Pena, Rey y Extremera (2012) en su investigación estudió las diferencias en una muestra de maestros con conocimientos en Inteligencia Emocional. Se evaluaron las diferencias entre el género con varias dimensiones del bienestar personal y laboral, como el compromiso laboral, la satisfacción con la vida y el estrés percibido. La muestra comprendió 349 maestros de primaria, quienes completaron la versión en español de las escalas de (WLEIS), compromiso (UWES), estrés percibido (PSS) y satisfacción con la vida (SWLS). Sus resultados mostraron que las mujeres presentan puntuaciones más altas en las dimensiones de engagement (vigor = 4.88, $p < .05$, en absorción = 8.66; $p < 0.1$) y en cuanto a dedicación (=2.87; $p = .09$) mostraron niveles estadísticos ligeramente más altos que los hombres. Además, los maestros que obtuvieron puntajes más altos en I.E mostraron niveles más altos de compromiso y satisfacción con la vida, y niveles más bajos de estrés percibido. De la misma forma, Ruiz de Chávez, Pando, Aranda y Almeida (2014) realizaron una investigación con el propósito de conocer cuál es la relación entre el Burnout y el engagement en docentes universitarios, considerando variables sociodemográficas. Utilizó una muestra de 156 participantes entre hombres y mujeres. En sus resultados se encontraron que los participantes tenían altos niveles de engagement de 99.4%. y en sus dimensiones, tales como, vigor, dedicación y absorción, cuentan con 99% de niveles altos, también en el análisis de asociación con las variables sociodemográficas no encontraron relación significativa.

Cuevas (2011) hizo un aporte con su investigación, teniendo como propósito analizar el nivel de engagement en colaboradores de una empresa dedicada al comercio en Monterrey, considerando la edad, año de antigüedad y sexo. Para su estudio utilizó un diseño no experimental transversal, exploratoria y descriptiva, obteniendo como muestra de estudio 93 trabajadores, con todo ello, el autor obtuvo como resultado que no hay discrepancias significativas entre los géneros, al encontrarse niveles muy similares en los componentes vigor, dedicación y absorción. Las edades de los colaboradores tienen relación significativa con respecto al nivel de engagement. Sin embargo, de manera general concluye que las dimensiones de engagement la que predomina es dedicación, seguida de ello está vigor y por último absorción.

También, existen trabajos que se han realizado a nivel nacional como es el caso de la investigación realizada por Davey (2017) en su estudio optó por determinar si existe relación entre felicidad y engagement en estudiantes universitarios que trabajan en Lima. Su investigación fue Descriptivo Correlacional de corte transversal, llegó a utilizar una muestra de 336 trabajadores. Los instrumentos que usó fueron la EFL y Engagement (Utrecht Engagement Scale – Uwes). Respecto a sus resultados, encontró correlación estadística significativa de (.349, $p < .001$) entre la felicidad y engagement, llegó a concluir que hay relación entre felicidad y engagement, encontrándose en un nivel moderado bajo.

Asimismo, se tiene a Delgado, Masías y Romero. (2017) su investigación tuvo como objetivo determinar si hay relación significativa entre los niveles de felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector Retail. Su estudio cuenta con enfoque cuantitativo, aplicada, no experimental, de tipo transaccional y descriptivo correlacional, asimismo, optó por una muestra de 157 trabajadores, consideró tanto hombres como mujeres. Siendo así que, tuvo como resultado que hay una relación directa entre la felicidad y engagement que es débil a moderada.

García, Higa, Villanueva, Enrique (2018) se plantearon como objetivo principal en su investigación, describir los niveles de felicidad en los colaboradores de una consultora en Lima Metropolitana. Su investigación fue de descriptivo, contó con 104 colaboradores como muestra; para su estudio utilizó la Escala de Felicidad de Lima (EFL). En sus resultados encontró que los trabajadores contaron con niveles altos y muy altos de felicidad, el 59% contó con altos y muy altos niveles de felicidad.

Además, Alvarado (2019) planteó en su estudio el objetivo de determinar la relación entre engagement y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa en Trujillo. En su estudio utilizó un diseño de investigación no experimental, de carácter correlacional en una muestra de 56 docentes de secundaria, obteniendo como resultado de la investigación, que no existe correlación significativa entre ambas variables, sin embargo, se rescata entre los resultados que los docentes presentaron un nivel alto de engagement con un 92.9% y un nivel medio de 7.1%. en cuanto a sus dimensiones, en vigor se encuentra con un nivel alto de 85.7%, y un nivel medio de 14.3% en cuanto a la dimensión dedicación, existió un nivel alto

de 96.4% y en nivel medio de 3.6%. En absorción existió un nivel alto de 91.1% y nivel medio de 89% en los colaboradores. Asimismo, llegó a la conclusión que no existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en dichos docentes.

Pasando a otro punto, es importante conocer las teorías que se encuentran relacionadas al tema: la felicidad y engagement para conocer qué relación tienen ambas variables y cómo es que influyen en las personas.

La teoría principal con la que se basa esta investigación es la Psicología Positiva. Al respecto, Lupano y Castro (2010) manifestaron que la psicología positiva nace desde 1998 cuando Martín Seligman ingresó como presidente de la American Psychological Association (APA). Antes de la segunda guerra mundial, la psicología tenía tres propósitos: curar la enfermedad mental, apoyar a la persona en tener una vida productiva y sentir satisfacción por la misma; y promover el talento del ser humano. Sin embargo, después de este acontecimiento, la psicología se olvidó de estos propósitos y con la creación del instituto nacional de Salud Mental, muchos de los psicólogos se enfocaron en dar tratamiento a las enfermedades de salud mental, es decir, solo se desarrolló la primera propuesta. Cuando surge la Psicología Positiva se enfoca en rescatar esas tres propuestas anteriormente mencionadas. Seligman en su presentación, manifestó que quería hacer una psicología más positiva, argumentando que la psicología rescata y estudia las condiciones positivas, como la virtud y la fortaleza, también, se encarga de potencializar lo mejor de cada persona, no solo se basa en estudiar los daños (Seligman, 2003). La Psicología Positiva, brinda una estructura dividida en cuatro áreas que se relacionan proporcionalmente, la cuales, ayuda entender en que consiste llevar una buena vida, estas son: las experiencias positivas subjetivas que incluye la felicidad, el hecho de fluir y la vida plena; los rasgos positivos individuales que abarca el carácter y sus fortalezas, el talento, los intereses y virtudes la persona; las relaciones con las demás personas; por último instituciones positivas que involucran colegios, trabajo, familia (Park y Peterson, 2009, como se cito en Park, Peterson y Sun, 2013) .

Partiendo de la historia, en la filosofía el termino felicidad fue determinada por Aristóteles, él en su llamada ética de la felicidad, determinó que la felicidad proviene de las buenas acciones que el individuo ético realiza, estos actuares implican

fundamentos ontológicos, como también la naturaleza humana. Aristóteles vincula a la felicidad con la razón y la autorrealización de la persona, el actuar bien de una persona lo hace excelente y la excelencia en el ser humano es felicidad, es decir, el individuo mismo se realiza lo mejor que puede. Por ello, la persona que vive su vida de la mejor forma posible es un ser feliz. Para Aristóteles, la felicidad proviene de la repercusión del buen actuar, haciendo sentir bien al ser humano, las cuales, proviene de la naturaleza humana, ya que, estas determinan las acciones que va en relación al individuo (Bosch, 2019).

Según Russell (2004) la felicidad es visto desde un enfoque empírico, este autor manifestó que la felicidad proviene de situaciones del exterior y es parte de la persona misma, siendo así que, plantea factores personales que llevan al encuentro de la felicidad, entre estos está, el interés por la amistad, el brindar y recibir afecto de manera empática, otro es, el entusiasmo por vivir, la búsqueda del amor para no perder el entusiasmo, el entorno familiar y el amor que se produce en todos los miembros, siendo esto conducto de la felicidad, por último está el trabajo, el cual, es el sustento familiar. Siendo que al tener estos aspectos se tiene una buena vida, es decir, el ser humano alcanza su felicidad.

Es importante señalar a Prada (2006) quien hizo mención a la felicidad en relación a la psicología, en donde involucra a dos teorías que hablan de ella, la teoría psicoanalítica y la teoría del apego. Prada, señaló que es importante conocer primero estas dos teorías para poder entender la teoría de la felicidad en la psicología positiva. Respecto a la teoría psicoanalítica, indica que para Freud la felicidad aparece desde la etapa prenatal y se une con los primeros años de vida, es decir, la infancia, ya que, en esa etapa se recibe protección, se atienden necesidades de manera rápida, los cuales, generan la seguridad y la felicidad del individuo, dejando de lado una idea de alejamiento. También, manifiesta que la felicidad se alcanza no solo con el principio del placer, sino que también se toma en cuenta el principio de realidad, que incluye seguir las normas y las leyes que la sociedad demanda. En cuanto a la teoría del apego de Bowlby se encontraron cuatro patrones de apego. Entre ellos está el apego seguro, que no es más que la protección que siente el niño, como también, el hecho de que sus necesidades están cubiertas. Esto, ocasiona que el individuo se acepte y acepte a su entorno,

desarrollando un concepto adecuado de sí mismo y una adecuada personalidad, los cuales, resultan ser contribuyentes para obtener una vida feliz. El apego evitante, es cuando el niño no ha sido cubierto en sus necesidades y ello hace que desarrolle actitudes de indiferencia, depresivas y negativas. El apego resistente, en este tipo de apego la persona puede desarrollar comportamientos obsesivos compulsivos, debido a que, en la niñez, en ciertas ocasiones pudo recibir el cuidado de la figura materna y en otras ocasiones no. El apego desorganizado, se da cuando la madre con muchos problemas encima, le brinda atención al niño, lo cual puede generar comportamientos desadaptados. Por todo ello, el mejor de los apegos sería el apego seguro, porque facilita que la persona desarrolle un afecto seguro y un concepto adecuado de sí mismo, los cuales son vitales para conquistar la felicidad.

Lyubomirsky, King, y Diener (2005) indicaron que no solo la salud del ser humano y la sociedad implican en la felicidad, sino que también hay una implicancia el contexto laboral. Asimismo, Haidt (2006) señaló, que uno de los factores para conocer un índice de felicidad que experimentan los individuos, están establecidos por las acciones que ejecutan de manera voluntaria.

Un dato muy importante acerca de la felicidad es lo que postularon Ahn y Mochon (2010) que las mujeres suelen deprimirse de manera más frecuente, vivenciando más emociones que no son positivas a comparación de los varones, pero esto no provoca que se sientan infelices de manera concisa, ya que, también experimentan más emociones positivas, lo cual, la lleva a estar en un balance medio con los varones, dando a conocer que tanto las mujeres como los hombres experimenten grados de felicidad de manera similar.

La felicidad es uno de los temas de interés de estudio en la P.P. pero también se encuentran otras áreas como el compromiso, las buenas relaciones, la resiliencia, el propósito, entre otros. También, Seligman y Csikszentmihalyi (2000) siguen con el mismo postulado, manifestando que la psicología positiva cuenta con tres principios, una de ellas es que va más allá de centrarse en la enfermedad de la persona, se acerca a resultados positivos y construye cualidades positivas del ser humano. Partiendo de ello, Seligman indica que la Psicología positiva ayuda a la persona a alcanzar la felicidad, tomando en cuenta diferentes aspectos de su vida,

como el amor, el trabajo, la felicidad, la educación, el juego y entre otros que involucran las virtudes y las fortalezas del ser humano, generando le, a este, emociones positivas. Para Csikszentmihalyi, la felicidad no solo se genera por vivenciar momentos que nos parezcan o nos resulten gratos, sino más bien incluye el hecho de tener disfrute por nuestro presente y por lo que hacemos cada día.

Seligman (2016) manifestó que la felicidad se divide en tres elementos que el ser humano elige por sí solo, entre ellos está: emociones positivas, llamado vida placentera, experimentado éxtasis, comodidad, placer, etc. Otro punto, es el compromiso, el hecho de fluir, involucrarse y conectarse con lo que uno hace, esto es la vida comprometida, lo cual, ayuda a conocer fortalezas y usarlas permitiendo al ser humano fluir ante diversas situaciones. Por último, está el sentido, que consiste en pertenecer y servir a algo, permitiendo al ser humano darle un sentido a su vida. Por todo ello, define la felicidad como la satisfacción con la vida.

La felicidad para Alarcón (2006) es una etapa afectiva de plena satisfacción que va a vivencia cada persona de manera subjetiva al conseguir un bien deseado. Ante ello, este autor define la conducta feliz mediante propiedades: uno es que la felicidad es un sentimiento de satisfacción que experimenta de forma única el individuo dentro de sí mismo, por ello, hace que la felicidad sea individual para cada persona; dos, se dice que puede ser un estado temporal que puede durar, pero a la vez no, dado que es un estado de la conducta del individuo; tres, la felicidad se da cuando se obtiene lo que se a anhelado; cuatro, los bienes o bien que producen la felicidad de la persona pueden ser materiales o no materiales.

La felicidad es un sentimiento positivo que cada ser humano puede experimentar en su interior, esta interviene con elementos afectivos y cognitivos. Esta, como conducta puede ser medible con grados o niveles, afirmando que la felicidad puede ser temporal o duradera, así como también puede ser predecible, es decir, que se puede adquirir la felicidad o se aprende a hacer felices. Se entiende que la felicidad es resultado de la obtención de algo deseado, pudiendo manifestarse por satisfacción y alegría (Alarcón, 2009).

Alarcón (2006) divide la felicidad en cuatro factores o dimensiones que evalúan la felicidad. Para poder entender estas dimensiones se pasa a definir cada una de ellas:

Sentido positivo de la vida, la cual mide los grados de felicidad, manifestados en actitudes y experiencias positivas hacia la vida.

Satisfacción con la vida, es donde se expresa los logros alcanzados y cada individuo cree que está donde debe estar, o que no está muy lejos de alcanzar su más grande logro en la vida.

Realización personal, lo que se puede llamar felicidad plena sin ser o estar en estados temporales de felicidad.

Alegría de vivir, son los aspectos positivos de la vida y sentirse generalmente bien.

Por lo todo lo anterior, se entiende que la felicidad se genera cuando se obtiene algo que se ha deseado, esto se va a producir independientemente si le ha costado algún tipo de esfuerzo o no a la persona, ya que es un sentimiento subjetivo. También es la satisfacción y disfrute por las acciones que realiza el individuo, lo cual influye en su motivación, compromiso y dedicación para que afronte diversas situaciones de la vida de manera positiva. De esta manera, la variable Engagement también tiene un soporte teórico. Dicho esto, se menciona a la Psicología Humanista. Al respecto Rice (1997) manifestó que la psicología humanista mantiene una perspectiva llena de positivismo y optimismo hacia el desarrollo del ser humano. El humanismo, se aproxima a tener una visión del individuo como un ser libre, capaz de ejercer sus potenciales como un ser auto realizado, mostrando así su inteligencia en la toma de decisiones, haciéndose responsable de sus propios actos. Una de los personajes más representativos en la psicología humanista es Maslow, quien determina que, las conductas de los individuos están ligadas al hecho de satisfacer necesidades. Por ello, Maslow decidió realizar una jerarquización de las necesidades como, las necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia, reconocimiento y finalmente, la autorrealización siendo esta última la más importante, porque da como significado que el ser humano ha invertido su mayor potencial.

Salanova y Schaufeli (2004) aclararon que el engagement abarca mucho más de lo que significa su traducción al español, es decir, no significa compromiso

organizacional, enganche, adicción al trabajo, entre otros, si bien es cierto, se relaciona con este término, sin embargo, el engagement se desarrolla desde otras perspectivas que involucra la proactividad, iniciativa propia, que se comprometan con el éxito y que se apoyen con sus compañeros. Para conseguir y explicar todos esos factores, se hace participe en el engagement la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Barling y Griffith, 2003), la cual, se encarga de mejorar la calidad de convivencia en las organizaciones, promover y respaldar la seguridad, la salud y bienestar de los colaboradores, debido a que se centra en aspectos que no son positivos en la conducta del ser humano.

La Psicología de la Salud ocupacional positiva, radica de la Psicología Positiva en donde Seligman la define como la encargada de estudiar el óptimo desarrollo de las personas y su bienestar; de tal manera, se une la psicología positiva y el bienestar individual del trabajador para generar mayor productividad, dedicación e implicancia en la realización de sus actividades, provocando que este, experimente sentimientos de felicidad y amor por su trabajo, ya que, percibe que sus funciones van en sintonía con los valores y requerimientos de su trabajo, sintiéndose una persona de éxito (Salanova y Schaufeli, 2009). Desde ahí parte la unión de los conocimientos en psicología y el ámbito organizacional, surgiendo así la Psicología Organizacional Positiva que desde la perspectiva de Salanova, Martínez y Llorens (2005) manifestaron que se encarga de estudiar cómo es que se desarrollan de manera óptima los trabajadores en su centro laboral. Siendo que la POP tiene como objetivo hacer óptimo y potente la calidad de vida en el área de trabajo y la organización de los colaboradores, buscando conocer qué rasgos hacen que se pueda conseguir una organización positiva. También, es importante en el ámbito de la Psicología Positiva Organizacional tener conocimiento cómo es que se presenta la motivación personal del trabajador y cómo esta se encuentra relacionado con el engagement. De la misma manera, Forbes (2013) reafirmó que esta perspectiva pretende mejorar los aspectos de la organización que están en declive para así mejorar las virtudes del trabajador, obteniendo como resultado el crecimiento y éxito de la empresa. Asimismo, manifiesta que Seligman y Csikszentmihalyi quienes fueron los primeros que realizaron investigaciones sobre la Psicología positiva, abarcan aspectos que determinan el desarrollo de la creatividad y fluidez en la realización de las tareas día a día, para que crezca la

felicidad mediante la ejecución de las tareas que realiza en su vida diaria, y de esta manera se consigue potenciar el desempeño laboral del ser humano.

Asimismo, Aguado (2018) planteó un modelo en donde explica el engagement, indicando que este último se debe a dos factores principales, estos son los recursos que ofrece el trabajo, incluidos en la oportunidad de crecimiento personal, el reconocimiento y recompensa, dándole el significado a la tarea del colaborado. También está, los recursos personales con los que cuenta el colaborador como el optimismo, autoestima, autoeficacia, resiliencia, entre otros.

Se toma en cuenta los autores (Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, 2001) reconocieron al engagement, como un estado mental positivo, que provoca satisfacción, en cuanto a lo relacionado con el trabajo, lo cual, está caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Siendo este un estado afectivo – cognitivo que persiste e influye. El engagement presenta tres componentes, los mismos que fueron presentados por Schaufeli y Bakker en el 2003; en la Escala de Utrecht.

Vigor: este hace referencia a niveles elevados de energía, la capacidad de no presentar fatiga con facilidad durante una jornada larga de trabajo, estando influenciada por el entusiasmo y persistencia. (Schaufeli y Bakker, 2003).

Dedicación: este componente indica la significancia que le da el colaborador hacia su trabajo, el entusiasmo y orgullo por sus tareas que tiene a su cargo. Presentando también la identificación y desafío que tiene con su labor (Schaufeli y Bakker, 2003).

Absorción: implica un alto nivel de involucramiento con sus labores en el trabajo; a tal punto que se le hace difícil dejar de continuar con ello, dejando de lado el tiempo y todo lo que está a su alrededor (Schaufeli y Bakker, 2003).

El engagement un sentimiento de satisfacción que siente la persona al realizar sus funciones en el trabajo, que se caracteriza por no sentir ningún tipo de malestar o esfuerzo al realizar sus funciones. El engagement se produce por la seguridad y bienestar que brinda la empresa, por el reconocimiento y valoración del trabajo del colaborador, por la oportunidad de crecimiento y entre otros factores, los cuales, son vitales para que el trabajador se sienta feliz y motivado al realizar sus funciones con más energía, dedicación e implicancia en sus labores, sin que este experimente algún sentimiento de malestar al realizar sus funciones, esto es engagement.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para este estudio se utilizó el tipo de investigación aplicada. La investigación aplicada se caracteriza por investigar e implementar soluciones de manera inmediata a problemas de la sociedad, considerando fundamentos teóricos científicos para confrontarlos con la realidad (Tamayo, 2004).

Diseño de investigación

De la misma forma, se usó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, ya que no existe manejo o influencia alguna de las variables de estudio, observando su relación en su entorno de manera natural. Siendo así que los datos obtenidos se dan en un momento único (Kerlinger, 2002).

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: felicidad

Variable 2: engagement

La operacionalización de cada variable y la distribución de sus ítems, como también de sus dimensiones se encuentran en el Anexo N° 2.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población se define como un grupo de seres humanos, objetos, animales, entre otros, en donde el propósito está en conocer características particulares entre ellos (López, 2004). La población es de 77 932 personas entre 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra según Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017). Sin embargo, para la investigación se considera criterios de inclusión y exclusión, los cuales tiene que cumplir las personas para ser partícipe del estudio.

Criterios de inclusión

- Trabajadores residentes del distrito Puente Piedra
- Trabajadores de 20 a 30 años
- Actualmente laborando
- Trabajadores que laboren en una empresa u organización

Criterios de exclusión

- Trabajadores menores de 20 y mayores de 30 años
- Trabajadores que no residan en el distrito de Puente Piedra
- Trabajadores independiente
- Personas que no se encuentren laborando

Muestra

La muestra es un conjunto pequeño extraído de una población para que la represente (López, 2004). Asimismo, la muestra que se consideró para esta investigación fue de 100 trabajadores entre 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, la cantidad de muestra escogida fue a través del programa de análisis estadístico G* power 3.1.9.2. para ello, se tomó como referencia la correlación significativa de .349, ($p < .001$) de una investigación anterior, se consideró un margen de confianza 0.05 que viene a ser el 5% de error en el área de psicología y la potencia estadística de 95% ($1 - \beta = 95$), asimismo, se puede decir que el tamaño de correlación que se consideró como referencia, sería un efecto mediano dado que está en torno .30 (Cárdenas y Arancibia, 2014).

Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que los participantes no tienen la misma oportunidad de participar en la investigación, lo cual, la selección que se empleó por criterios de inclusión y exclusión (Otzen y Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se llevó a cabo como técnica: la entrevista y la observación con los colaboradores, asimismo, como instrumento de recolección de datos se utilizó dos escalas de aplicación, entre ellas está la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), las cuales se les aplicó a los trabajadores para medir las variables de estudio y así responder a nuestros objetivos planteados.

Ficha técnica de la primera variable

Nombre Original de la prueba: Escala de Felicidad de Lima (EFL)

Propósito: evalúa el nivel de felicidad en la persona

Autor:	Reynaldo Alarcón
Año de creación:	2006
Edad de aplicación:	20 a 30 años
Lugar de procedencia:	Perú
Forma de aplicación:	Individual y colectiva
Duración:	10 minutos aproximadamente
Reactivos:	27 ítems
Dimensiones:	sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir
Ítems inversos:	2, 7, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26

Reseña histórica

El instrumento fue diseñado en Lima a partir de una muestra de jóvenes universitarios, al principio, se elaboraron 52 ítems con la referencia de otros cuestionarios reconocidos que median la misma variable, asimismo, se aplicó en un estudio experimental y se anularon 10 reactivos, luego de ello se aplicó nuevamente la escala y con la correlación ítem test se anularon indicadores, en la actualidad solo quedaron 27 reactivos (Alarcón, 2006).

Consigna de aplicación

El instrumento puede ser aplicado de manera individual o colectiva, su duración de aplicación es de aproximadamente 10 minutos. Se les pide a los participantes que lean bien las preguntas como las alternativas de respuesta, estas alternativas están representadas con números, los cuales tienen que ser elegidos y escritos como respuesta a cada pregunta.

Calificación del instrumento

Se realiza la sumatoria de las respuestas para conseguir el puntaje directo, luego son pasados a percentiles, consiguiendo el nivel completo de felicidad, como el de sus factores.

Propiedades psicométricas originales

Respecto a la validez del instrumento de la felicidad de Lima, se contó con el criterio de cinco jueces expertos, que mediante a sus sugerencias se eliminaron diez reactivos, realizando su estudio piloto con 42 ítems, con ese estudio se consideró

30 reactivos. El autor consideró una muestra más grande en la Correlación Ítem-Escala, se realizaron continuas correlaciones entre cada ítem y la puntuación total de la Escala, eliminando tres reactivos debido a que arrojaban niveles bajos de correlación, quedando 27 ítems, teniendo en cuenta que todos los reactivos miden lo que se pretende medir. Para obtener la confiabilidad se consideró el coeficiente de Alfa de Cronbach, resultando que los valores Alfa cuentan con significancia muy alta, encontrándose en niveles de .909 a .915. Asimismo, la escala general cuenta con consistencia interna de .916.

Propiedades psicométricas peruanas

Miranda (2017) a través del análisis confirmatorio encontró que en el índice de ajuste absoluto la escala presentó niveles de GFI=.974, AGFI=.969 y SRMR=.0649; en el índice de ajuste comparativo NFI=.966; y el ajuste parsimonioso PNFI=.875, siendo un ajuste aceptable.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Para reafirmar la validez del instrumento, se realizó la validez de contenido mediante el juicio de expertos, los cuales, aceptaron todos los ítems al 100%, según Ecurra (1988) manifiesta que un ítem cuenta con validez si se alcanza un coeficiente de V Aiken mayor o igual a 0.80. teniendo claridad, pertinencia y relevancia. (ver anexo 9, tabla 13), también, se hizo la correlación ítem test aplicado en una muestra piloto de 50 participantes, arrojando niveles altos de correlación >.20 (Prieto, 2014) aceptando todos los ítems. (ver anexo 9, tabla 16)

En la prueba piloto que se realizó a 50 participantes, se encontró un buen nivel de confiabilidad en toda la escala siendo 0.889. (Cervantes, 2005) (ver tabla 15). En cuanto a sus dimensiones como: sentido positivo de la vida tiene un alfa de 0.755, Satisfacción con la vida un alfa de 0.746, Alegría de vivir cuenta con una alfa de cronbach de 0.729, asimismo, la dimensión realización personal cuenta con una confiabilidad de 0.690, siendo todos estos niveles aceptables y altos de fiabilidad (Roine, Molina y Cáneo, 2019).

Ficha técnica de la segunda variable

Nombre Original de: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

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

Propósito:	Evaluar los niveles del compromiso laboral
Autores:	Schaufeli Wilmar y Bakker Arnold
Año de creación:	2003
Edades de aplicación:	entre 19 a 80 años
Lugar de procedencia:	Holanda
Aplicación:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	5 a 10 minutos
Reactivos:	17 ítems
Dimensiones:	Vigor, dedicación y absorción

Reseña histórica

Anteriormente consideraban que el burnout y el engagement se podía medir con un mismo instrumento, siendo el engagement un estado positivo y el burnout es negativo. Por este motivo, Schaufeli y Bakker (2003) consideran que el empleado que cuente con niveles altos de Buournot, no necesariamente tendrá altos niveles de engagement, y lo tomaron como dos conceptos distintos y crearon el instrumento que únicamente mida el engagement, fue creado en Holanda, al principio contaba con 24 ítems, después de la aplicación del instrumento a diferentes muestras en colaboradores y estudiantes consideraron únicamente 17 ítems.

Consigna de aplicación

La aplicación de la escala se puede dar de manera individual y colectiva, su duración de aplicación es de aproximadamente de 5 a 10 minutos. Se les pide a los participantes que lean bien las preguntas como las alternativas de respuesta, estas alternativas están representadas con números, los cuales tienen que ser elegidos y escritos como respuesta a cada pregunta.

Calificación del instrumento

Se realiza la sumatoria de las respuestas para conseguir el puntaje directo, luego son pasados a percentiles, consiguiendo el nivel completo de engagement, como el de sus factores.

Propiedades psicométricas originales

Respecto a la validez del instrumento se basaron en el análisis factorial confirmatorio, en donde se constató la estructura del test, la cual es de tres factores

ajustándose a los resultados proveniente de muestras tomadas en España, Holanda y Portugal. Asimismo, estos tres factores se encuentran muy relacionados entre sí, presentando intervalos entre .80 y .90. el instrumento cuenta con un nivel de fiabilidad de 0.93 de Alfa de Cronbach, puntaje por el cual, se considera al instrumento altamente confiable, de tal manera, las sub-escalas del instrumento como vigor alcanzó un alfa de 0.82, dedicación 0.89 y absorción 0.83. Sin embargo, la escala en versión breve, alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.90 siendo este un nivel muy alto de confiabilidad, en cuanto a sus dimensiones, vigor cuenta con un alfa de 0.77, dedicación 0.84 y vigor 0.72, presentando también niveles de confiabilidad adecuados.

Propiedades psicométricas peruanas

Según Cárdenas (2016) en su investigación encontró en su análisis confirmatorio un valor de $\chi^2 = 857.652$, $Gl = 256$. Asimismo, los valores de: RMSEA (Error cuadrático medio de aproximación) = .041, GFI (Índice de Bondad de Ajuste) = .864, CFI (Índice de ajuste comparativo) = 0,856, TLI (Índice de Tucker Lewis) = .849 y RMR (Raíz cuadrada media residual) = .058

Propiedades psicométricas del piloto

Se realizó la validez de contenido, sometiendo al instrumento ante el juicio de 5 expertos, la aceptación de todos los ítems al 100% determinó su claridad, pertinencia y relevancia. (ver anexo 9, tabla 14). De la misma manera, para este trabajo de investigación se realizó la correlación ítem-test para reafirmar la validez del instrumento, encontrando niveles de 0.2, los cuales son aceptables. Para más información (ver tabla 18). En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un nivel alto de confiabilidad de toda la escala siendo este de 0.897 y sus componentes también obtuvieron niveles aceptables de confiabilidad, vigor tiene un alfa de 0.782, dedicación cuenta con un alfa de 0.739 y absorción cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.749 (Cervantes, 2005). (Ver tabla 17).

3.5 Procedimiento

Se hizo la búsqueda de información para realizar la introducción y el marco teórico, teniendo una base y fundamento para esta investigación, seguido de ello, se plasmó los objetivos e hipótesis, se eligió los instrumentos e

inmediatamente se solicitó a los autores de dichos instrumentos la autorización para su aplicación.

Una vez obtenido los permisos de los autores, se procedió a la aplicación de los instrumentos a los participantes mediante formulario de google, no sin antes hacerles de su conocimiento, lo que detalla el consentimiento informado. Al obtener las respuestas de los cuestionarios aplicados, se procedió a pasarlo a una hoja de cálculo Excel para ordenarlos, luego, dicha base de datos ordenada fue procesada en un programa estadístico SPSS versión 26 (Statiscal productand and service soluctions) para analizar los resultados propuestos en nuestros objetivos establecidos.

Al obtener los resultados, se procedió a realizar los gráficos y tablas respectiva, luego de ello, se hizo la interpretación de cada una de las tablas, posteriormente, se realizó la discusión, las conclusiones y las recomendaciones correspondientes.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez aplicado las dos escalas, los resultados fueron pasados a un documento de cálculo para ordenar cada uno de los datos correspondientes, luego de ello, todas las respuestas recopiladas y ordenada se trasladaron a un programa estadístico SPSS versión 26 (Statiscal productand and service soluctions) que permitió procesar los datos con herramientas estadísticos.

Para la prueba piloto se realizó la validez de contenido a través de la V Aiken y para determinar la confiabilidad de realizó el análisis de fiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Para el cálculo de la muestra final se utilizó el programa estadístico G power, luego de ello, se usó la prueba de normalidad Shapiro Willk con el propósito de analizar el ajuste de normalidad de los datos recabados, ya que esta prueba es reconocida con más potencia para todo tipo de distribución y tamaños de muestra (Mohd y Bee, 2011). Se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman para realizar la correlación, debido a que los datos no se ajustaron a una distribución normal; de la misma manera, los estadísticos inferenciales que se consideró para la comparación, fue la U de Mann-Whitney, ya que, se hizo la comparación de dos muestras independientes (sexo) y la H de Kruskal Wallis para comparar más de dos grupos, la cual, fue la edad de los

colaboradores (Jiménez, 2011). Se utilizó estadísticos descriptivos para describir los niveles de cada variable y sus dimensiones, considerando estadísticos de frecuencia y porcentaje, para ello se elaboró los percentiles por cada variable y sus factores. (Castañeda, Cabrera, Navarro y de Vries, 2010).

3.7 Aspectos éticos

Para realizar la investigación se ve necesario optar por hacer cada paso de manera formal, basada en la ética profesional, por ello, el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) señala que los principios y valores en el campo de Psicología se rigen en buscar el bienestar de las personas, esta acción es reconocida como principio de beneficencia y no de maleficencia que es todo lo contrario. De igual manera, Rodríguez y López (2015) manifiestan que es importante tener en cuenta los aspectos éticos en una investigación, ya que así se torna una acción correcta, en donde el propósito es beneficiar a los participantes, y estos no resulten perjudicados a causa del estudio. Siguiendo esta propuesta, cabe mencionar que a todos los participantes se le brindó de manera detallada la información necesaria acerca de la aplicación de los dos instrumentos. También, se hizo saber que existe la confidencialidad de los datos recogidos mediante la encuesta realizada, asimismo, se les señaló que la participación en esta investigación es voluntaria, sin ninguna obligación o condición de por medio y si lo quisieran en cualquier momento podrían desistir de participar. Para todo ello, se entregó del consentimiento informado antes de la aplicación de ambos instrumentos. De tal manera, se demuestra que se respeta los tres principios bioéticos expresados en el principio de autonomía, que hace referencia al respeto de los valores y decisiones personales del ser humano; el principio de beneficencia, es buscar el bien de la persona, considerando el principio de no maleficencia, la cual respalda el valor de la integridad. Por último, el principio de justicia, hace referencia a la equidad entre los participantes, generando beneficios de bienestar (Beauchamp y Childress, 2011). Es necesario mencionar que para la redacción de la investigación se hará uso de las Normas APA (2020) perteneciente a la séptima edición, por lo cual, cada una de las citas colocadas serán sustentadas con su fuente de referencias, acorde al manual.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables felicidad y engagement

Variables	Shapiro-Wilk	
	Estadísticos	p
Felicidad	0.922	0,000
Engagement	0.943	0,000

En la tabla 1 se observa que en la prueba de normalidad Shapiro Wilk, ambas variables cuentan con nivel de significancia menor a 0,05, el cual, significa que los datos no se encontraron con una distribución normal, siendo estas no paramétricas. Asimismo, se utilizó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, dado que es la más potente para cualquier tipo de distribución y tamaños de muestra (Mohd y Bee, 2011).

Tabla 2

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre felicidad y engagement

		Total felicidad	
Rho Spearman	Total engagement	Rho	0.504**
		p	0.000
		r ²	.254
		N	100

Nota: Rho Spearman = Coeficiente de correlación, Sig. (bilateral) = p, N = número de participantes

En la tabla 2, se puede observar que la correlación entre felicidad y engagement fue directa moderada Rho = 0.504, siendo significativa, con un nivel de significancia menor a 0,05 (0.00) entre ambas variables. (Martínez y Campos, 2015). Asimismo, el tamaño del efecto r² = .254 es mínima necesaria, dado que se encuentra dentro de rango de .20 (Domínguez, 2018).

Tabla 3

Correlación entre felicidad con las dimensiones de engagement

		Engagement		
		Vigor	Dedicación	Absorción
Felicidad	Rho	0.525**	0.539**	0.394**
	Sig. (bilateral)	0.00	0.00	0.00
	r ²	0.276	0.290	0.155
	N	100	100	100

Nota: Rho = Coeficiente de correlación Spearman, Sig. (bilateral) = p, N = número de participantes

En la tabla 3, se aprecia la relación que tiene las dimensiones de engagement con la variable felicidad, se identificó que entre la dimensión vigor con la variable felicidad tuvieron una correlación significativa, positiva moderada (Rho = 0. 525; p 0.00); la dimensión dedicación también contó con una correlación significativa, positiva moderada (Rho = 0. 539; p 0.00) y la dimensión absorción también presentó correlación significativa, positiva baja (Rho = 0. 394; p 0.00) con la variable felicidad. (Martínez y Campos, 2015). También, para las dimensiones vigor y dedicación el tamaño del efecto r² alcanzaron los valores mínimos necesarios, ya que son mayores a .20 y menores a .50; mientras que en la dimensión absorción el tamaño del efecto es pequeño, ya que es menor a .20 (Domínguez, 2018).

Tabla 4

Correlación entre engagement con las dimensiones de felicidad

		Felicidad			
		Sentido positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir
Engagement	Rho	0.434**	0.475**	0.407**	0.422**
	r ²	0.188	0.226	0.166	0.178
	Sig. (bilateral)	0.00	0.00	0	0.00
	N	100	100	100	100

Nota: Rho = Coeficiente de correlación de Spearman, Sig. (bilateral) = p, N = número de participantes

En la tabla 4, se aprecia la relación que tiene las dimensiones de felicidad con la variable engagement. Se identificó que, la dimensión sentido positivo de la vida con la variable engagement, se correlacionaron de manera significativa, directa moderada (Rho = 0.434; p = .000); la dimensión satisfacción con la vida, también presentó una correlación significativa, positiva moderada (Rho = 0. 475; p = .000); la dimensión realización personal presentó correlación significativa, positiva

moderada ($Rho = 0.407$; $p = .000$) y la dimensión alegría de vivir tuvo correlación significativa, positiva moderada ($Rho = 0.422$; $p = .000$) con la variable engagement. (Martínez y Campos, 2015). También, el tamaño del efecto r^2 en la dimensión satisfacción con la vida alcanzó un valor mínimo necesario, ya que es mayor .20 y menor a .50, mientras que las otras dimensiones presentaron un efecto pequeño, dado que, sus valores son menores a .20 (Domínguez, 2018).

Tabla 5

Comparación de felicidad y sus dimensiones según sexo

	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	p	Tamaño del efecto
Felicidad	Hombre	52	48.27	1132.0	-0.801	0.423	-0.10732
	Mujer	48	52.92				
Sentido positivo de la vida	Hombre	52	45.35	980.0	-1.851	0.064	-0.30082
	Mujer	48	56.08				
Satisfacción con la vida	Hombre	52	52.50	1144.0	-0.722	0.470	0.18376
	Mujer	48	48.33				
Realización Personal	Hombre	52	48.69	1154.0	-0.651	0.515	-0.07346
	Mujer	48	52.46				
Alegría de vivir	Hombre	52	50.50	1248.0	-0.000	1.000	-0.00737
	Mujer	48	50.50				

Nota: N = número de participantes por sexo, p = Sig. (bilateral)

En la tabla 5, se identificó que la variable felicidad, de manera general no presentó diferencias significativas según el sexo, de la misma forma, sucedió con sus cuatro dimensiones, dado que, obtuvieron p valor > 0.05 . También, se identificó que el tamaño del efecto es pequeño, dado que los valores son menores a .10, asimismo, la dimensión satisfacción con la vida obtuvo valor de 0.183 siendo este, también un efecto pequeño porque no es mayor a .30 (Domínguez, 2018).

Tabla 6

Comparación de felicidad y sus dimensiones según la edad

	Rango de edad	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	gl	p	Tamaño del efecto
Felicidad	20-24	52	48.18	0.692	1	0.405	0.00699
	25-30	48	53.01				
Sentido positivo de la vida	20-24	52	48.54	0.496	1	0.481	0.00502
	25-30	48	52.63				
Satisfacción con la vida	20-24	52	50.40	0.001	1	0.972	1.22
	25-30	48	50.60				
Realización Personal	20-24	52	48.43	0.555	1	0.456	0.0056
	25-30	48	52.74				
Alegría de vivir	20-24	52	49.14	0.242	1	0.623	0.00244
	25-30	48	51.97				

En la tabla 6, se aprecia que no existió diferencias significativas entre felicidad de manera global y por dimensiones con la edad, debido a que, los p valor fueron mayores a 0.05. De la misma forma, el tamaño del efecto en la dimensión satisfacción con la vida fue de 1.22 siendo este un efecto fuerte, mientras que la variable felicidad y sus otras dimensiones con la edad presentaron efecto pequeño, ya que, los valores son menores .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 7

Comparación de engagement y sus dimensiones según sexo

	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann - Whitney	Z	p	Tamaño del efecto
Engagement	Hombre	52	47.80	1107.5	-0.970	0.332	-0.212
	Mujer	48	53.43				
Vigor	Hombre	52	48.10	1123.0	-0.865	0.387	-0.201
	Mujer	48	53.10				
Dedicación	Hombre	52	48.31	1134.0	-0.790	0.430	-0.182
	Mujer	48	52.88				
Absorción	Hombre	52	47.47	1090.5	-1.088	0.276	-0.207
	Mujer	48	53.78				

Nota: N = número de participantes por sexo, p = Sig. (bilateral)

En la tabla 7, se identificó que la variable engagement, de manera general no tuvo diferencias significativas con el sexo, de la misma forma, sucedió con sus tres dimensiones, dado que, tiene un p valor > 0.05. Asimismo, se identificó que el tamaño del efecto es pequeño, ya que los valores son negativos, siendo menores a .10 (Domínguez, 2018).

Tabla 8

Comparación de engagement y sus dimensiones según edad

	Rango de edad	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	gl	p	Tamaño del efecto
Engagement	20-24	52	44.65	4.403	1	0.036	0.0445
	25-30	48	56.83				
Vigor	20-24	52	44.16	5.200	2	0.023	0.0525
	25-30	48	57.69				
Dedicación	20-24	52	45.60	3.001	3	0.083	0.0303
	25-30	48	55.71				
Absorción	20-24	52	44.90	4.044	4	0.044	0.0408
	25-30	48	56.56				

Nota: N = número de participantes por edad, gl= grado de libertad, p= Significancia (bilateral)

En la tabla 8, se observa que la significancia de diferencias entre la variable engagement con la edad fue p = 0.036, por lo tanto, se encontró diferencias

significativas entre engagement con la edad de 20 a 24 en un rango promedio de 44.65 y 25 a 30 con un rango de 56.83. Asimismo, se aprecia que sí existió diferencia significativa ($p = 0.023$) entre la dimensión vigor con la edad de 20 a 24 en un rango promedio de 44.16 y 25 a 30 años con un rango de 57.69, en cuanto la dimensión dedicación no se presentó diferencias significativas ($p=0.083$) con la edad, por último, en la dimensión absorción con la edad, si se presentó diferencias significativas, de 20 a 24 años se encuentran en un rango promedio de 44.90 y 25 a 30 con un rango de 56.56 ($p=0.044$), ya que, la significancia es menor a 0.05 (Fernández y Díaz, 2001). De la misma forma, se identificó que el tamaño del efecto es pequeño, para la variable engagement y sus dimensiones, ya que, sus valores no se encuentran dentro del rango .30 y .50 (Domínguez, 2018).

Tabla 9

Descripción de niveles de felicidad y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Felicidad	Muy Bajo	1	1.0%
	Bajo	20	20.0%
	Medio	33	33.0%
	Alto	22	22.0%
	Muy alto	24	24.0%
Sentido positiva de la vida	Muy Bajo	1	1.0%
	Bajo	20	20.0%
	Medio	32	32.0%
	Alto	25	25.0%
	Muy alto	22	22.0%
Satisfacción con la vida	Muy Bajo	1	1.0%
	Bajo	22	22.0%
	Medio	37	37.0%
	Alto	21	21.0%
	Muy alto	19	19.0%
Realización Personal	Muy Bajo	1	1.0%
	Bajo	19	19.0%
	Medio	33	33.0%
	Alto	25	25.0%
	Muy alto	22	22.0%
Alegría de vivir	Muy Bajo	2	2.0%
	Bajo	5	5.0%
	Medio	16	16.0%
	Alto	49	49.0%
	Muy alto	28	28.0%

En la tabla 9, se aprecia los porcentajes más resaltantes en cuanto a los niveles de felicidad de los participantes, el 33% contaron con un nivel medio, el 24% presentó

con un nivel muy alto, el 22% un nivel alto y otros se situaron en un nivel bajo y muy bajo. En cuanto a las dimensiones, en la primera dimensión, el 32% presentó un nivel medio, el 25% un nivel alto, 21% contó con un nivel muy alto de sentido positivo de la vida. En la segunda dimensión, 37% presentó un nivel medio, el 22% presentó un nivel bajo, el 21% contó con un nivel alto de satisfacción por la vida. En la tercera dimensión, el 33% tuvo un nivel medio, el 25% un nivel alto, el 22% evidenció un nivel muy alto en realización personal. En la última dimensión, se aprecia que 49% presentó un nivel alto, el 28% se situó en un nivel muy alto y el 16% obtuvo un nivel medio en alegría de vivir.

Tabla 10

Descripción de niveles de engagement y sus dimensiones

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Muy bajo	1	1.0	2	2.0	1	1.0	1	1.0
Bajo	5	5.0	3	3.0	6	6.0	8	8.0
Medio bajo	4	4.0	17	17.0	15	15.0	13	13.0
Medio	15	15.0	17	17.0	16	16.0	27	27.0
Medio alto	22	22.0	11	11.0	9	9.0	29	39.0
Alto	30	30.0	26	26.0	27	27.0	13	13.0
Muy alto	23	23.0	24	24.0	26	26.0	9	9.0

Nota: Frec. = frecuencia, % = Porcentaje

En la tabla 10, se aprecia los porcentajes más resaltantes en cuanto a los niveles de engagement de los trabajadores, el 30% presentó un nivel alto de engagement, el 23% contó con un nivel muy alto y el 22% un nivel medio alto. Respecto a las dimensiones, el 26% presentó un nivel alto, 24% un nivel muy alto y el 17% un nivel medio de vigor. En la segunda dimensión, el 27% evidenció un nivel alto, el 26% un nivel muy alto y el 16% un nivel medio de dedicación. En la última dimensión, el 39% presentó un nivel medio alto, el 27% un nivel medio y el 13% un nivel alto en absorción.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distritito de Puente Piedra. Asimismo, se torna importante conocer la relación entre ambas variables, puesto que, los colaboradores de la FAETT, elaboraron un informe indicando que un trabajador feliz, es mucho más productivo, cuenta con mayor motivación y es más comprometido (engaged) con su trabajo y la empresa (Infobae, 2018).

La teoría en la cual está basada esta investigación, es la psicología positiva promulgada por Martín Seligman en 1998, esta teoría se encarga de ver las virtudes, fortalezas que tiene el individuo y dar a conocer los aspectos positivos que se encuentran a su medio para generar en las personas un bienestar en diferentes aspectos de su vida, experimentando emociones positivas (Lupano y Castro, 2010). Estas pueden ser la felicidad y el engagement que está ligado con el compromiso.

Dando respuesta al objetivo general, se encontró en los resultados que existe correlación significativa moderada entre las variables: felicidad y engagement de ($Rho = 0.504$; $p < .001$), este hallazgo es similar al resultado de la investigación de Davey (2017) quien encontró una relación significativa directa de intensidad moderada baja ($r = 349$; $p < .001$). Estos resultados concuerdan con lo que indicó Lyubomirsky et al. (2005) que no solo la salud del ser humano y la sociedad implican en la felicidad, sino que también hay una implicancia el contexto laboral. Asimismo, Haidt (2006) señaló, que uno de los factores para conocer un índice de felicidad que experimentan los individuos, están establecidos por las acciones que ejecutan de manera voluntaria. A ello, se podría inferir que posiblemente, entre estas acciones voluntarias, se encontrarían las tareas laborales, las cuales, al ser ejecutadas por el individuo con engagement, le estaría generando a este, un disfrute y satisfacción por las mismas.

En cuanto al primer objetivo específico se encontró que existe correlación significativa, directa moderada, entre la variable felicidad con las dimensiones de engagement, vigor y dedicación, sin embargo, la dimensión absorción tiene una correlación positiva baja con la variable felicidad. Estos resultados, presentan cierta similitud con los resultados encontrados en la investigación de Delgado, Masías y

Romero (2017) estos autores encontraron correlación débil a moderada entre la felicidad y las dimensiones de engagement como vigor ($r_s = .232$, $p < 0.0$) y dedicación $r_s = .253$, $p < 0.01$).

El segundo objetivo específico tuvo el fin de conocer la relación que tiene el engagement con las dimensiones de felicidad, por el cual, se encontró en los resultados que, las dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y la alegría de vivir presentaron correlación directa, significativa moderada con la variable engagement. Esto puede deberse a que las organizaciones en donde laboran estas personas, se centran en la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, uniendo la psicología positiva y el bienestar individual del trabajador, las cuales, se centra en velar por el óptimo desarrollo de las personas y su bienestar; generando en ellos mayor energía y productividad en sus labores (vigor), dedicación e implicancia (absorción) en la realización de sus actividades, provocando que el colaborador experimente sentimientos de felicidad y amor por su trabajo, ya que, posiblemente el trabajador tenga la sensación que sus funciones van en sintonía con sus valores y los requerimientos de su área laboral (Salanova y Schaufeli, 2009).

El tercer objetivo específico tuvo como fin comparar la felicidad de manera general y por dimensiones, con el sexo de los trabajadores participantes en esta investigación, dado ello, se encontró como resultado que la variable felicidad, no presentó diferencias significativas con el sexo de los participantes, también, sucedió lo mismo con sus cuatro dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y la alegría de vivir, esto es debido a que todos los p valor fueron mayores a 0.05. Asimismo, estos resultados obtenidos en respuesta al objetivo planteado en esta investigación, concuerdan con los hallazgos de García, Higa, Villanueva y Enrique (2018) quienes tampoco encontraron diferencias significativas entre la felicidad y sus dimensiones, con el sexo. Estos resultados, pueden relacionarse a lo postulado por Ahn y Mochon (2010) estos autores brindan un dato muy importante acerca de la felicidad, ellos indicaron que, las mujeres suelen deprimirse de manera más frecuente, vivenciando más emociones que no son positivas a comparación de los varones, pero esto no provoca que sientan infelices de manera concisa, ya que, también experimentan más emociones

positivas, lo cual, la lleva a estar en un balance medio, dando a conocer, que tanto las mujeres como los hombres experimenten grados de felicidad de manera similar. Esto puede responder a los resultados encontrados, entendiendo que no se presentaron diferencias significativas entre el sexo con la felicidad de las personas, debido a las diversas experiencias emocionales que puede atravesar las mujeres, siendo estas positivas y negativas, las vivencias negativas, podrían ser superadas por el optimismo y positivismo de las mujeres, las cuales, la ubica en un estado medio, en similitud con los hombres para vivenciar la felicidad.

En el cuarto objetivo específico fue comparar la felicidad de manera general y por dimensiones con la edad, se halló en los resultados de esta investigación, que no se presentó diferencias significativas entre felicidad de manera global y por dimensiones con la edad, debido a que las significancias fueron mayores a 0.05. Estos resultados no concuerdan ligeramente con los hallazgos que obtuvo Davey (2017) dado que, la autora si encontró diferencias significativas entre la edad con la primera dimensión de la felicidad con una significancia de .002, siendo esta, menor a 0.05. Sin embargo, los hallazgos de la investigación realizada por García, Higa, Villanueva y Enrique (2018) contrastan con los resultados obtenidos en esta investigación, ya que estos autores, tampoco encontraron diferencias significativas entre la felicidad y la edad de su muestra de estudio, ya que la felicidad y sus dimensiones expresados en sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y la alegría de vivir, tuvieron significancias mayores a 0.05.

En el quinto objetivo específico, se comparó el engagement y sus dimensiones con el sexo de los trabajadores, hallando en los resultados que la variable engagement, de manera general, no presentó diferencias significativas con el sexo, de igual manera, se encontró los mismos resultados con sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, dado que estas tres dimensiones obtuvieron un p valor > 0.05. Los resultados encontrados en la investigación de Davey (2017) si concuerdan con los resultados hallados en esta investigación. La autora, no encontró diferencias significativas entre la variable engagement y sus dimensiones con el sexo de los participantes de estudio. Las similitudes de los resultados pueden deberse a que cumplen ciertas características similares en la muestra seleccionada; si bien es cierto, Davey en su investigación consideró a universitarios

que trabajan, sin distinción de rubro laboral, lo cual, es similar a la muestra seleccionada para este estudio, ya que, tampoco se consideró un rubro específico de área trabajo, solo que sean personas de 20 a 30 años, que posiblemente por la edad también pueden estar estudiando alguna carrera profesional. Sin embargo, estos resultados discrepan con lo encontrado por Pena, Rey y Extremera (2012) quienes encontraron diferencias significativas entre el sexo de los profesores de nivel inicial y primaria de España, hallando que las maestras presentaron niveles más altos de engagement que los docentes. La diferencia en los resultados puede deberse a la procedencia de la muestra utilizada, ya que, en esta investigación se tomó en cuenta a trabajadores de todo rubro y de condiciones profesionales no específicas, pero en el caso de Pena, Rey y Extremera consideraron a profesionales en ejecución de sus funciones.

De tal forma, el sexto objetivo específico, tuvo como finalidad comparar el engagement de manera general y por sus dimensiones, con la edad de los trabajadores, encontrándose en los resultados que la significancia de diferencias entre el engagement con la edad fue $p = 0.036$, por lo tanto, se apreció diferencias significativas entre engagement con la edad, ya que, el p valor es menor 0.05. Asimismo, se apreció que si existió diferencia significativa ($p = 0.023$) entre la dimensión vigor con la edad, en cuanto la dimensión dedicación, no se presentaron diferencias significativas con la edad, porque la significancia fue 0.083, por último, en la dimensión absorción con la edad, se apreció diferencias significativas obteniendo una significancia de 0.044, siendo esta, menor a 0.05. Estos resultados, presentaron cierta similitud con los resultados encontrados en el estudio que realizó Davey (2017), dado que, la autora encontró diferencias significativas entre el engagement general con la edad, lo mismo sucedió con sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción, puesto que, la significancia resultó ser menor a 0.05 para la variable general y sus dimensiones.

El séptimo objetivo específico, se describió los niveles de la felicidad y por dimensiones, encontrando en los resultados que la mayor parte de los trabajadores en un 33% obtuvieron un nivel medio de felicidad. En la dimensión sentido positivo de la vida la mayor parte de los trabajadores en 32% contaban con un nivel medio. El 37% presentó un nivel medio en satisfacción con la vida, en realización personal

el 33% un nivel medio. En la cuarta dimensión, la mayor parte de los trabajadores en un 49% contaba con un nivel alto en alegría de vivir. Dado estos resultados, la investigación de Davey (2017) también encontró que la mayor parte de su muestra de estudio en un 38% contaba con un nivel medio de felicidad. De igual manera, en el estudio realizado por Sheets (2015) también se encontró que la muestra de estudio contaba con un nivel moderado de felicidad. Asimismo, estos hallazgos se pueden cumplir con lo establecido por Alarcón (2009) que la felicidad es un sentimiento positivo que cada persona puede experimentar en su interior, esta interviene con elementos afectivos y cognitivos. Esta, como conducta puede ser medible con grados o niveles, afirmando que la felicidad puede ser temporal o duradera. Con este postulado, se podría indicar que los niveles medios de felicidad de los colaboradores, se puede deber a que han obtenido algo que han deseado, esto puede ser material o sentimental, sin embargo, cabe la posibilidad que aún les pueda faltar obtener en la vida muchas más cosas que deseen, esto puede deberse a la edad que tienen, en ello puede estar incluido su logros o sueños anhelados, como también, sus perspectivas de vida, que aún no han sido del todo conseguidas, para que puedan así alcanzar un nivel alto de felicidad.

Continuando, en el octavo y último objetivo específico, se describió los niveles de engagement y por dimensiones. En los resultados se encontró el 30% evidenció un nivel alto de engagement de manera general. Respecto a las dimensiones, el 26% presentó un nivel alto de vigor. En la segunda dimensión, el 27% se encontraba con un nivel alto de dedicación y en la tercera dimensión el 39% contó con un nivel medio alto. Estos resultados, contrastan los resultados obtenidos por Ávila, Portalanza y Duque (2017) ellos encontraron que el 79% de los participantes presentaron niveles altos de engagement, el 83% presentó niveles altos en vigor, el 82% en dedicación y el 72% en niveles altos de absorción. Asimismo, estos resultados también son similares a lo encontrado en la investigación de Silva, Carena y Canuto (2013) en sus resultados se identificó que en absorción presentaron niveles medios, en dedicación niveles altos y en vigor también encontraron niveles altos, siendo estos indicadores favorables. Por ende, los autores llegaron a concluir que los niveles de engagement en su muestra de estudio estaban entre niveles medio-altos. El engagement en los colaboradores puede deberse a dos factores principales, estos son: los recursos que ofrece el trabajo, en

donde están incluidos: la oportunidad de crecimiento personal, el reconocimiento y recompensa, dándole el significado a la tarea del colaborador. También está, los recursos personales con los que cuenta el colaborador como el optimismo, autoestima, autoeficacia, resiliencia, entre otros (Aguado, 2018). Asimismo, Salanova y Schaufeli (2004) aclararon que el engagement va mucho más allá de hablar de un compromiso por el trabajo, estos autores, hicieron hincapié en que el engagement se desarrolla desde otras perspectivas que involucra la proactividad, iniciativa propia, que se comprometan con el éxito, que se apoyen con sus compañeros. Por lo anterior, se puede decir, que los recursos que ofrece la empresa, como un buen clima laboral, el apoyo de los compañeros de trabajo como también la de sus superiores, la recompensa y reconocimiento del desempeño del trabajador y facilidades que brinda la empresa, pueden provocar en el colaborador emociones positivas, dado que, se puedan sentir apoyados y valorados, todo ello, puede influir en el mejor desempeño y compromiso con la organización, como en las tareas laborales de un trabajador. También, el engagement depende mucho de las virtudes y fortalezas personales con las que el individuo cuenta, estas podrían ser, la confianza en sí mismo, control emocional, resiliencia y perseverancia, los cuales son factores, esenciales para responder de manera adecuada ante las adversidades y exigencias presentadas, que, al ser superadas exitosamente, cabe la posibilidad de que la persona sienta emociones positivas.

Las fortalezas de la investigación realizada, fue contar con teorías que respaldan y sustentan los resultados encontrados en este estudio. Asimismo, a pesar de la pandemia, se contó con los recursos tecnológicos necesarios para la culminación de esta investigación.

Dentro de las limitaciones que se presentaron para la realización de esta investigación se considera, que por la coyuntura penosa del COVID 19, la muestra se tuvo que reducir utilizando el programa estadístico G power, asimismo, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos no se realizaron de manera presencial, por el cual, se realizó vía virtual la aplicación de los instrumentos y por ello, tomó más tiempo para obtener los resultados.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: existe correlación directa significativa, moderada, ($Rho = 0.504$; $p < 0.05$), entre felicidad y engagement en los trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020.

SEGUNDA: las dimensiones de engagement como vigor y dedicación se correlacionaron de manera directa y significativa, moderada ($Rho = 0.525$; $p < 0.05$; $Rho = 0.539$; $p = 0.00$) con la felicidad, la dimensión absorción se correlacionó con esta variable, de manera directa y significativa, baja ($Rho = 0.349$; $p = 0.00$).

TERCERA: se encontró correlación directa significativa entre las dimensiones de felicidad con engagement. La dimensión sentido positivo de la vida se correlacionó de manera significativa, directa moderada ($Rho = 0.434$; $p = .000$); la dimensión satisfacción con la vida también presentó una correlación significativa, directa moderada ($Rho = 0.475$; $p = .000$) y la dimensión realización personal presentó correlación significativa, directa moderada ($Rho = 0.407$; $p = .000$) y la dimensión alegría de vivir tuvo una correlación directa moderada ($Rho = 0.422$; $p = .000$) con la variable engagement.

CUARTA: no se halló diferencias significativas en cuanto al sexo de los trabajadores con la felicidad, ni con sus dimensiones, ya que, presentaron significancias ($p > 0.05$).

QUINTA: no se encontraron diferencias significativas entre felicidad de manera general ni por dimensiones, con la edad de los trabajadores, debido a que, todos los p valores fueron mayores a 0.05.

SEXTA: en cuanto al sexo de los trabajadores con el engagement y sus dimensiones, no se encontraron diferencias significativas ($p > 0.05$).

SÉPTIMA: la diferencias entre engagement con la edad presentó significancia de $p = 0.036$, por lo tanto, las diferencias fueron significativas entre engagement de manera general, con la edad. Asimismo, se halló diferencia significativa ($p = 0.023$) entre la dimensión vigor con la edad, de la misma manera, sucedió con la dimensión absorción con una significancia de 0.044, en la dimensión dedicación no se encontraron diferencias significativas.

OCTAVA: se encontró que el 33.3% de los trabajadores contaba con un nivel medio de felicidad general. En sus dimensiones, el 32% presentó un nivel medio de sentido positivo de la vida, 37% obtuvo un nivel medio de satisfacción con la vida, el 33% un nivel medio de realización personal y el 49% presentó un nivel alto en alegría de vivir.

NOVENA: finalmente, el 30% de los colaboradores participantes de esta investigación contaron con un nivel alto de engagement. Respecto a las dimensiones, el 26% presentó un nivel alto de vigor, el 27% evidenció un nivel alto de dedicación y el 39% contó con un nivel medio alto de absorción.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: considerar en las investigaciones futuras diferentes factores que puedan influir de manera positiva o negativa en el desempeño para la ejecución de las tareas del trabajador. Incorporar en las investigaciones más variables sociodemográficas para hacer más detallado el estudio.

SEGUNDA: Seguir realizando investigaciones relacionando la felicidad y engagement, haciendo comparaciones con las distintas variables sociodemográficas para contribuir como antecedentes y ejemplos a las investigaciones futuras.

TERCERA: incorporar en las investigaciones futuras el concepto de felicidad, tomando en cuenta la perspectiva u opinión de la población destinada, para que así se pueda realizar una comparación con los resultados obtenidos.

CUARTA: Tomar como ejemplo esta y otras investigaciones que relacionan la felicidad y engagement, para que las organizaciones puedan entender la importancia de estas dos variables y así puedan plantearse medidas de intervención para potencializar estos aspectos en sus colaboradores para la obtención de resultados positivos

QUINTA: investigar por parte de las organizaciones acerca de la felicidad y engagement de sus colaboradores, considerando variables como la edad, sexo, condiciones laborales, remuneración; para que así, puedan planificar y ejecutar alternativas de mejora si fuera el caso.

SEXTA: realizar y aplicar actividades, programas, talleres y capacitaciones, con la finalidad de potencializar las virtudes y habilidades de los colaboradores.

REFERENCIAS

- AEPSAL. (2018). *VII Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo*. The Adecco group. <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2018/01/VIIencuestaAdecco-FelicidadEnElTrabajo.pdf>
- Aguado, D. (2018). *HR Analytics: Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto*. Esic. https://books.google.com.pe/books?id=7wpjDwAAQBAJ&pg=PA77&dq=engagement+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-6OiQu_DIAhV7GLkGHYPFAwlQ6AEIPTAD#v=onepage&q=engagement%20en%20el%20trabajo&f=false
- Ahn, N. y Mochón, F. (2010). La felicidad de los españoles: factores explicativos. *Revista de Economía Aplicada*, 18(54), 5-31.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99 - 106.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad. Introducción a la Psicología positiva*. Universidad Ricardo Palma.
- Alvarado, K. (2019). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en docentes de institución educativa María Negrón Ugarte, Trujillo, 2019* [tesis de maestría]. Renati.
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Ávila, M., Portalanza, C. y Duque, E. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 4(4), 1-25. <https://search.proquest.com/docview/2025787569/291F7D02FFCA4A50PQ/1?accountid=142744>
- Barling, J. y Griffith, A. (2003). *A history of occupational health psychology. Handbook of occupational health psychology*.

<https://hosted.smith.queensu.ca/faculty/julianbarling/BooksChapters/A%20history%20of%20OHP.pdf>

- Beauchamp, T. y Childress, J. (2011). Principles of biomedical ethics. *Bioética y Debat. Bioética & Debat*, 17(64), 1-7.
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/facultad_agronomia/Produccion_Animal/Produccion_Animal/Bioetica.pdf
- Bosch, M. (2019). La felicidad en Aristóteles: fin, contemplación y deseo. *SCIO. Revista de Filosofía*, 16, 41- 60
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud y Sociedad*, 5(2), 210 – 224.
- Cárdenas, R. (2016). Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de moche. *Revista “JANG”*, 6(1).
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/879/686>
- Castañeda, M. Cabrera, A. Navarro, Y. y de Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*. Puerto Alegre, Brasil: EDIPUCRS
- Cervantes, V. (2005). Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach. *Avances en Medición*, 3, 9-28.
- Chacaltana, J. (2006) Empleo para los jóvenes.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1296/1/S2006350_es.pdf
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017, diciembre 21). Código de ética y deontología. Concejo Directivo Nacional de Lima.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cuevas, F. (2011). *Evaluación del engagement en empleados de una empresa comercial* [Tesis de maestría]. Repositorio académico digital UANL
<http://eprints.uanl.mx/id/eprint/2372>

- Davey, K. (2017). Felicidad y engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 389 – 406.
- Delgado, A., Masías, K. y Romero, J. (2017). *Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector Retail* [Tesis de maestría]. Alicia.
- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Elsevier*, 19(4), 251-254. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390>
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por el Criterio de Jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111.
- Fernández, P. y Díaz, P. (2001). Significación estadística y relevancia clínica. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística: Complejo Hospitalario Juan Canalejo. A Coruña. *Cad Aten Primaria*, 8, 191-195. https://www.fisterra.com/mbe/investiga/signi_estadi/signi_estadisti2.pdf
- Forbes, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Éxito empresarial*, 1(227), 1 - 3.
- García, R., Higa, Y., Villanueva, R., y Enrique, G. (2018). *Medición de la Felicidad en una Empresa de Consultoría en Proyectos de Ingeniería* [Tesis de maestría]. Repositorio de la PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13193/GARCIA_HIGA_FELICIDAD_INGENIERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Go Integro. (2017). Los 3 desafíos del Employee Engagement en 2017: Resultados del 1er Estudio Latinoamericano de Employee Engagement. Go integro.com. <https://mktg.gointegro.com/hubfs/PDF/Los%203%20desafios%20del%20Employee%20Engagement%20en%202017/GOintegro%20%5BLos%203%20desafios%20del%20Employee%20Engagement%20en%202017%5D.pdf>
- Great Place to Work. (2018). *Los mejores lugares para trabajar*. Great Place to Work. <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2018/GPTW-Los-Mejores-Lugares-Para-Trabajar-2018.pdf>
- Haidt, J. (2006). *La hipótesis de la felicidad*. Gedisa Editorial.

- Infobae. (9 de mayo de 2018). *Empleados felices, resultados positivos: la importancia del bienestar emocional en el trabajo*: infobae. <https://www.infobae.com/tendencias/2018/05/09/empleados-felices-resultados-positivos-por-que-es-tan-importante-el-bienestar-emocional-en-el-trabajo/>
- Innovum fundación Chile. (2017). *Medición de Engagement Chile 2017*. https://fch.cl/wp-content/uploads/2018/03/Estudio_Engagement_2018.pdf
- Jiménez, J. (2011). Métodos estadísticos. <https://www.sefh.es/bibliotecavirtual/erroresmedicacion/010.pdf>
- Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento. https://www.academia.edu/6753714/Investigacion_Del_Comportamiento_Kerlinger_Fred_N_PDF?accountid=37408
- López, L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*,1(8). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Lupano, M. y Castro, A. (2010). Psicología positiva: análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4 (1), 43 - 56
- Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005). "The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?". *Psychological Bulletin*, 131, 6, 803–855.
- Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191.
- Miranda, L. (2017). Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de la Provincia del Santa. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10288/miranda_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling test. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1);21-33
- Naciones Unidas. (2017, marzo 20). *La ONU celebra el Día Internacional de la Felicidad*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2017/03/1375671>
- Organización Internacional del Trabajo (2004). Un buen comienzo: Trabajo decente para los jóvenes. Ilo. https://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/tmyewf-04_es.pdf
- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Park, N., Peterson, C. y Sun, J. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica*. 31(1); 11 – 19
- Pena, M., Rey, L. y Extremera, N. (2012). Life Satisfaction and Engagement in Elementary and Primary Educators: Differences in Emotional Intelligence and Gender. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 342 -360.
- Prada, J. (2006). *La felicidad y cómo alcanzarla*. San Pablo. <https://books.google.com.pe/books?id=xZLcZWw1ylsC&printsec=frontcover&dq=la+felicidad+y+como+alcanzarla&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwil4tXLxLHmAhuKc9QKHfW7Bf0Q6AEIJzAA#v=onepage&q=la%20felicidad%20y%20como%20alcanzarla&f=false>
- Prieto, G. (2014). Psicometría Tema 4. Teoría clásica de los test. Análisis cuantitativo de los ítems, Exámenes de Psicometría. <https://www.docsity.com/es/psicometria-tema-4-teoria-clasica-de-los-test-analisis-cuantitativo-de-los-tems/3102630/>
- Rice, P. (1997). *Human Development: A Life-span Approach*. Estados Unidos, Pensilvania: Universidad de Pensilvania.
- Rodríguez, M. y López, B. (2015). Instrumentos de medida en terapia familiar y de pareja, utilización de escalas. <https://www.avntfevntf.com/wpcontent/uploads/2016/06/Instrumentos-de->

medida-enTF.-MRodriguez-y-BLopez2015-presencial-sin-
bibliograf%C3%ADa-para-tocho.pdf

- Roine, I., Molina, Y. y Cáneo, M. (2019). A psychometric appraisal of the Dundee Ready Education Environment Measure in a Medical School in Chile. *Educ Health, 31*, 1-7.
- Ruiz de Chávez, D., Pando, M., Aranda, C. y Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200010
- Russell, B. (2004). *La conquista de la felicidad*. Barcelona: Debolsillo
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial S.A.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/2017/10/2005_Salanova-Martinez-Llorens-Psicologia-Organizacional-Positiva.pdf
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Uwes Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2001) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*,71-92.
- Seligman, M. (2003). Positive Psychology. Fundamental Assumptions. *American Psychologist, 126* – 127
- Seligman, M. (2016). *Floreceer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Océano exprés.

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CMuLDwAAQBAJ&oi=fn&pg=PT3&dq=psicolog%C3%ADa+positiva+seligman&ots=6iOGQI9bdG&sig=1YBDF1aRIO72QxheKrRCyWXcdx4#v=onepage&q=psicolog%C3%ADa%20positiva%20seligman&f=false>

Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychological: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Sheets, M. (2015). *Happiness, Work Engagement, and Perception of Organizational Support of Student Affairs Professionals* [Tesis doctoral, The Patton College of Education of Ohio University]. OhioLINK

Silva, Y., Carena, M. y Canuto, M. (julio de 2013). Niveles de engagement y burnout en voluntarios universitarios: Un estudio exploratorio y descriptivo. *Boletín de Psicología*; 37-57.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa.

Trabajando.com. (20 de abril de 2016). *Índice de felicidad Organizacional (Ifo)*. *Trabajando.com*.<https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1461104425/indice-de-felicidad-Organizacional--Info-.html>

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla 11

Matriz de consistencia de la tesis

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			MÉTODO
			Variable 1: Felicidad			
	General	General	Instrumento	Dimensiones	Ítems	Tipo y diseño
¿Cuál es la relación entre felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020?	La relación es directa y significativa entre la felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020.	Determinar la relación, a modo de correlación, entre Felicidad y Engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020.	Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Alarcón (2006).	• Sentido positivo de la vida	02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26	Diseño: No experimental
	<p>Específicos</p> <p>- existe relación directa y significativa entre la felicidad con las dimensiones de engagement</p> <p>- existe directa y significativa entre engagement con las dimensiones de felicidad.</p> <p>- existe diferencias significativas entre felicidad y por sus dimensiones, según, sexo.</p> <p>- existe diferencias significativas entre felicidad y por sus dimensiones, según, edad.</p> <p>- existe diferencias significativas entre engagement y por sus dimensiones, según, sexo.</p> <p>- existe diferencias significativas entre engagement y por sus dimensiones, según, edad.</p>	<p>Específicos</p> <p>- Determinar la relación, a modo de correlación, entre felicidad con los componentes de engagement.</p> <p>- Determinar la relación, a modo de correlación, entre engagement con los componentes de felicidad.</p> <p>- Comparar la felicidad de manera general y por dimensión expresado en sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir según sexo.</p> <p>- Comparar la felicidad de manera general y por dimensión expresado en sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir según edad.</p> <p>- Comparar el engagement de manera general y por dimensión expresado en vigor, dedicación y absorción según sexo.</p> <p>- Comparar el engagement de manera general y por dimensión expresado en vigor, dedicación y absorción según edad.</p> <p>- Describir la felicidad de manera general y por dimensión expresado en sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.</p> <p>- Describir el engagement de manera general y por dimensión expresado en vigor, dedicación y absorción.</p>		• Satisfacción con la vida	01, 03, 04, 05, 06, 10	Nivel: descriptivo correlacional
				• Realización personal	08, 09, 21, 24, 25, 27	Tipo: Aplicada
				• Alegría de vivir	12, 13, 15, 16	
			Variable 2: Engagement			Población-muestra
			Instrumento	Dimensiones	Ítems	N=77 932 n=100
			Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003)	• Vigor	01, 04, 08, 12, 15, 17	
				• Dedicación	02, 05, 07, 10, 13	
				• Absorción	03, 06, 09, 11, 14, 16	

Anexo 2

Tabla 12

Operacionalización de las variables felicidad y engagement

Variable de estudio	Definición Conceptual	Operacionalización de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Felicidad	Alarcón (2006) considera a la felicidad, como la experiencia afectiva particular de una persona para sentir satisfacción en toda su plenitud ante la pertenencia de un bien que es altamente deseado.	El instrumento consta de 27 ítems y posee modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 5 alternativas de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni acuerdo ni desacuerdo, Totalmente desacuerdo, desacuerdo. Sus niveles de calificación son: Muy Alto 71 a más, Alto 51 a 70, Medio 31 a 50, Bajo 9 a 30, Muy Bajo 1 a 8.	Sentido positivo de la vida	Ausencia de depresión, pesimismo y sensación de vacíos.	02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26	Ordinal
			Satisfacción con la vida	Satisfacción por obtener un bien deseado	01, 03, 04, 05, 06, 10	
			Realización personal	Plena felicidad autosuficiencia	08, 09, 21, 24, 25, 27	
			Alegría de vivir	Experiencias positivas y sentirse bien	12, 13, 15, 16	
Engagement	(Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, 2001) es un positivo estado mental, que provoca satisfacción en cuanto a lo relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Siendo este un estado afectivo – cognitivo influyente y persistente.	El instrumento consta de 17 ítems. En cuanto a la calificación, se realiza de forma manual, la cual posee modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. Presenta niveles de evaluación Muy Alto 95 a más, Alto 75 a 94, Medio 25 a 74, Bajo 5 a 24 y Muy Bajo 1 a 4.	Vigor		01, 04, 08, 12, 15, 17	Politómica
			Dedicación		02, 05, 07, 10, 13	
			Absorción		03, 06, 09, 11, 14, 16	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

Escala de Felicidad
Alarcón, R. (2006)

Sexo: _____ Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

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 de 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.

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003)

Sexo: _____ Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

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 cuántas 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	Regularmen te 3	Bastantes veces 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.
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

* Versión (UWES-17); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción



Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Leslie Teodora Mendizabal Bermudez, identificada con DNI 73074463, interna de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro en el último ciclo de la carrera y estoy realizando una investigación con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en psicología y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: Escala de felicidad de Lima (EFL) y Encuesta de bienestar y trabajo (UWES) con el objetivo de determinar la relación entre la variable felicidad y engagement.

Se le informa que todos datos proporcionados serán utilizados para fines netamente académicos, y de la misma manera se utilizarán de manera estrictamente confidenciales y privados. La presente investigación se encuentra bajo la supervisión del Mg. César Raúl, Manrique Tapia (Asesor de la investigación) por lo que si tuviera alguna duda puede escribir a este correo cmanrique@ucv.edu.pe Asimismo, si tuviera alguna pregunta y/o sugerencia respecto al estudio, puede contactarse a lesliemb02@gmail.com.

- Se le recuerda que usted puede desistir de su participación cuando lo desee.
- La información que brindes son confidenciales y para fines académicos.

Gracias por su colaboración y tu tiempo.

Atte. Leslie Teodora Mendizabal Bermudez
ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

***Obligatorio**

Condiciones de participación

- Trabajadores de 20 a 30 años
- Residir en el distrito de Puente Piedra
- Personas que actualmente se encuentren laborando
- No ser trabajador independiente

¿Acepta participar de la investigación ? *

Sí, acepto

Link del formulario: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSctSNz04uEasKN3aNSa4-QBcV7hjgr6SasoJgDtqeK_U7rgNw/viewform

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

Ficha de datos

Su edad se encuentra en el rango de 20 a 30 años

 Si No

Edad: _____

Sexo

 Hombre Mujer

Reside en el distrito de Puente Piedra

 Si No

Actualmente se encuentra laborando

 Si No

Se encuentra laborando para una empresa u organización

 Si No

Anexo 5: Carta de presentación de la escuela y autorización firmada y sellada por la autoridad del centro en donde se aplicó el estudio piloto

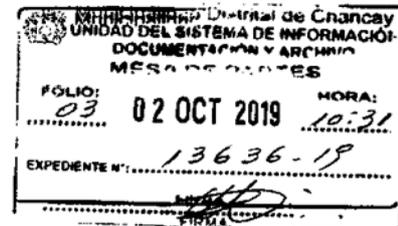


"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 1 de Octubre de 2019

CARTA INV. N° 013 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
DOMILITA AURORA DULANTO MATSUNAKA
ALCALDESA
Municipalidad Distrital de Chancay
Calle Diego López de Zúñiga N° 142 - Chancay



Presente. -

De nuestra consideración:

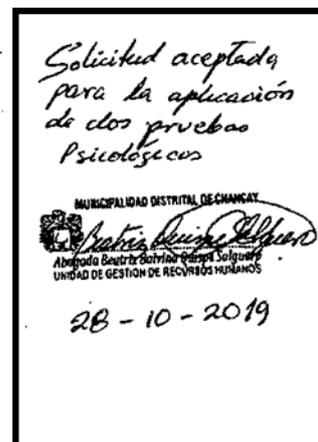
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la **MENDIZABAL BERMUDEZ LESLIE TEODORA** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de dos pruebas psicológicas para fines de su Licenciatura, 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,




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



Anexo 6: Carta de solicitud de autorización para el uso de los instrumentos dirigida a los autores



"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 23 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°389-2020/EPYPSI. UCV LIMA-LN

Autor:
Wilmar B. Schaufeli
Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. MENDIZABAL BERMUDEZ, LESUE TEODORA, con DNI 73074463 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700201413, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, ara solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 23 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°390-2020/EP/PSI UCV LIMA-LN

Sr.

Arnold B. Bakker

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. MENDIZABAL BERMUDEZ, LESUE TEODORA, con DNI 73074463 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700201415, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, ara solo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Anexo 7: Autorización para el uso de los instrumentos por parte de los autores
Revista de Acceso libre de la Escala de felicidad de Lima



Interamerican Journal of Psychology
ISSN: 0034-0690
rip@ufpr.br
Sociedad Interamericana de Psicología
Organismo Internacional

Alarcón, Reynaldo
Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad
Interamerican Journal of Psychology, vol. 40, núm. 1, 2006, pp. 99-106
Sociedad Interamericana de Psicología
Austin, Organismo Internacional

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Autorización de autores de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo



Leslie Mendizabal Bermudez <lesliemb02@gmail.com>

Excuse me

3 mensajes

Leslie Mendizabal Bermudez <lesliemb02@gmail.com>
Para: "Schaufeli, W.B. (Wilmar)" <w.schaufeli@uu.nl>

28 de junio de 2020 a las 22:16

Psychologist Wilmar Schaufeli, you will receive my cordial greetings, hoping that you are well.

My name is Leslie Mendizabal Bermúdez identified with the identity document 73074463, I am a student of the XI cycle of the Faculty of Psychology at the Cesar Vallejo University in Lima - Peru, I am writing to congratulate you on your research and creation of the utrecht work engagement scale, therefore, I would like to ask your permission to use your instrument in my research entitled "Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020". Last year, you were kind enough to give me your permission, however, due to this unfortunate situation that the world is experiencing, I have made some changes to my title, therefore, I come once again to you to give me your permission, likewise, remind you that the use of your scale is for academic purposes only to obtain the bachelor's degree. I appreciate your answer in advance.

Attached: letter of permission from the University where I study for the formality of the case.

Many greetings.

 **Author Wilmar B. Schaufe.pdf**
642K

Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>
Para: Leslie Mendizabal Bermudez <lesliemb02@gmail.com>

5 de julio de 2020 a las 06:56

Dear Leslie,

Thank you very much for your interest in my work.

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

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

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

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



Leslie Mendizabal Bermudez <lesliemb02@gmail.com>

Re: Contactform for Arnold Bakker

2 mensajes

Arnold Bakker <bakker@essb.eur.nl>
Para: Leslie Teodora Mendizabal Bermudez <lesliemb02@gmail.com>

16 de septiembre de 2019 a las 00:57

Dear Leslie,
You have my permission

Vriendelijke groet/kind regards,
Arnold

Prof. Dr. Arnold Bakker
Erasmus University Rotterdam

www.arnoldbakker.com

Op 16 sep. 2019 om 06:30 heeft Leslie Teodora Mendizabal Bermudez <lesliemb02@gmail.com> het volgende geschreven:

arnoldbakker.com

CONTACTFORM

Name: Leslie Teodora Mendizabal Bermudez
Email: lesliemb02@gmail.com

Message:

Dr. Arnold Bakker, receive my cordial greetings. My name is Leslie Mendizabal Bermudez identified with identity document 73074463, I am a student of the X cycle of the Psychology degree at Cesar Vallejo University in Lima - Peru, I address you to congratulate you on your UTRECHTWORK ENGAGEMENT SCALE research and creation, therefore, I would like to ask you for your permission to use your UTRECHTWORK ENGAGEMENT SCALE, for my research entitled



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Leslie Teodora Mendizabal Bermudez**, identificada con DNI 73074463, interna de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020”** para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, por ello, quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: **Escala de Felicidad de Lima (EFL) y Encuesta de bienestar y trabajo (UWES)**. 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. Leslie Teodora Mendizabal Bermudez

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo,.....con
número de DNI: acepto participar en la investigación
**“Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de
Puente Piedra, Lima, 2020”** de la señorita Leslie Teodora Mendizabal Bermudez.

Fecha:/...../...

Firma

Anexo 9: Resultados de la prueba piloto

Tabla 13

Resultados de Validez de contenido a través de V de Aiken de la Escala de Felicidad de Lima (EFL)

Ítems	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V. AIKEN GENERAL
	Jueces						V. AIKEN	Jueces						V. AIKEN	Jueces						V. AIKEN	
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S		
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Tabla 14

Resultados de Validez de contenido a través de V de Aiken de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Ítems	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V. AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Tabla 15

Resultados de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach y Omega de McDonald de la Escala de Felicidad de Lima (EFL)

Estadísticas de fiabilidad			
	Nº de ítems	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Sentido positivo de la vida	11	0.821	0.830
Satisfacción con la vida	6	0.746	0.758
Realización personal	6	0.690	0.737
Alegría de vivir	4	0.785	0.794
Escala total	27	0.889	0.902

Tabla 16

Análisis de validez de ítem – test de la Escala de Felicidad de Lima (EFL)

Ítems	Correlación	Ítems	Correlación Ítem-test
FE1	0.474	FE15	0.515
FE2	0.624	FE16	0.533
FE3	0.322	FE17	0.631
FE4	0.617	FE18	0.307
FE5	0.526	FE19	0.394
FE6	0.549	FE20	0.636
FE7	0.327	FE21	0.499
FE8	0.320	FE22	0.489
FE9	0.224	FE23	0.190
FE10	0.420	FE24	0.566
FE11	0.442	FE25	0.565
FE12	0.567	FE26	0.412
FE13	0.647	FE27	0.427
FE14	0.467		

Tabla 17

Consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach Omega de McDonald de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Estadísticas de fiabilidad			
	Nº de ítems	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Vigor	6	0.782	0.792
Dedicación	5	0.739	0.764
Absorción	6	0.749	0.756
Escala Total	17	0.897	0.902

Tabla 18

Análisis de validez de ítem – test de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Ítems	Correlación Ítem-test
EN1	0.496
EN2	0.419
EN3	0.397
EN4	0.730
EN5	0.602
EN6	0.615
EN7	0.691
EN8	0.615
EN9	0.671
EN10	0.653
EN11	0.453
EN12	0.568
EN13	0.376
EN14	0.563
EN15	0.607
EN16	0.471
EN17	0.532

Anexo 10: Escaneo de Criterios de Jueces de los instrumentos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rosario Quiróz Fernando Joel

DNI: 32990613

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFU	Psicología	1998 - 2001
02	UPCH	Mg. Psicología	2003 - 2004

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Los Olivos	2012 -	Docente
02	Cibertec	Psicología	San Miguel	2013 - 2015	Psicólogo
03	Pitagoras	Psicólogo	Cer. de Lima	2001 - 2008	Psicólogo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

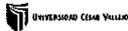
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*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


 Firma y sello
 Fernando Joel Rosario Quiróz
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 29721

....de octubre de 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rosario Quiróz Fernando Joel

DNI: 32990613

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFU	Psicología	1998 - 2001
02	UPLM	Mg. Psicología	2003 - 2004

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

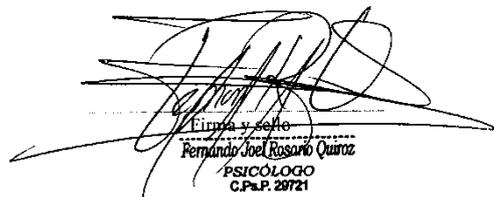
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Los Olivos	2012 -	Docente
02	Cibertec	Psicología	San Miguel	2013 - 2015	Psicólogo
03	Pitagoras	Psicólogo	Ciudad de Lima	2001 - 2008	Psicólogo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*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


 Firma y sello
 Fernando Joel Rosario Quiróz
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 29721

....de octubre de 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Licenciado - Magister en Psicología	1981-1994 / 2000 - 2002
02	UCV	Doctor en Psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Diribie Divedu PNP	Psicólogo	Lima	1987 - 2019	Psicólogo Educativo
02	UCV	Docente Universitario	Lima	2010 - 2019	Asesor Metodológico
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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


 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516

16 de octubre de 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

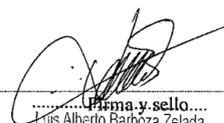
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	Licenciado - Magister en Psicología	1981-1994 / 2000 - 2002
02	UCV	Doctor en Psicología	2013 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Diribie Divedu PNP	Psicólogo	Lima	1987 - 2019	Psicólogo Educativo
02	UCV	Docente Univers.	Lima	2010 - 2019	Asesor Metodológico
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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


 Firma y sello
 Luis Alberto Barboza Zelada
 Doctor en Psicología
 C.Ps.P. 3516

16 de octubre de 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cornejo del Carpio, Manuel
 DNI: 08827488

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Lic. Psicología	1977-1982
02	UIGV	Magister	2009-2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UIGV	Docente	Lima	2010-2011	Docencia
02	UAP	Docente	Lima	2011-2014	Docencia
03	UCV	Docente	Lima	2014-2019	Docencia

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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


 Manuel Cornejo Del Carpio
 PSICOLOGO
 C. P. 6316

Firma y sello

....de octubre de 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cornejo del Carpio, Manuel
 DNI: 08827488

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Lic. Psicología	1977-1982
02	UIGV	Magister	2009-2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UIGV	Docente	Lima	2010-2011	Docencia
02	UAP	Docente	Lima	2011-2014	Docencia
03	UCV	Docente	Lima	2014-2019	Docencia

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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


 Manuel Cornejo Del Carpio
 PSICOLOGO
 C. P. 6316

Firma y sello

....de octubre de 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cano Quevedo, Jaquelin Kory

DNI: 41190816

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico	Psicología Educativa	2013 - 2015
02	Villarreal	Maestría	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Janova Schools	Psicóloga	Carabayllo	2011 - 2015	Psicología Infantil - Primaria
02	JSM	Psicóloga	San Isidro	2016 - 2018	Reclutamiento
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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


Mg. Jaquelin Kory Cano Quevedo
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 21494

Firma y sello

....de octubre de 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cano Quevedo, Jaquelin Kory

DNI: 41190816

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico	Maestría en Psicología	2013 - 2015
02	Villarreal	Educativa	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Janova Schools	Psicóloga	Carabayllo	2011 - 2015	Psicología Infantil - Primaria
02	JSM	Psicóloga	San Isidro	2016 - 2018	Reclutamiento
03					

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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


Mg. Jaquelin Kory Cano Quevedo
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 21494

Firma y sello

....de octubre de 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Castro García, Julio César

DNI: 0.8.0.31.366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

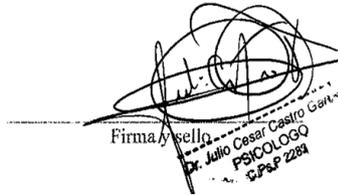
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1981 - 1986
02	UNFV	Psicología Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017	Docente - Asesor - Jurado
02	UCSUR	Docente	Chorillos	2016	Docente - Asesor - Jurado
03	UIGV	Docente	Lima	1990	Docente - Asesor - Jurado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Firma y sello

 Dr. Julio César Castro García
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 2283

....de octubre de 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

(UWES)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Castro García, Julio César

DNI: 0.8.0.31.366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

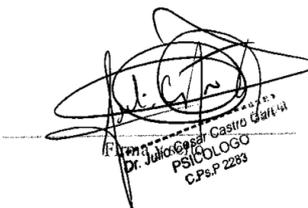
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	Psicología	1981 - 1986
02	UNFV	Psicología Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Lima Norte	2017	Docente - Asesor - Jurado
02	UCSUR	Docente	Chorillos	2016	Docente - Asesor - Jurado
03	UIGV	Docente	Lima	1990	Docente - Asesor - Jurado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Firma y sello

 Dr. Julio César Castro García
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 2283

....de octubre de 2019

Anexo 11: Total de la muestra mediante el programa estadístico G* power.

