



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Felicidad y engagement en el personal de enfermería de la  
Red de Salud Lampa, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Huallata Quispe, Deisy Candy (ORCID: 0000-0001-8184-4683)

**ASESOR:**

Mg. Pomahuacre Carhuayal Juan Walter (ORCID: 0000-0002-6769-6706)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

*Esta investigación realizada va dedicada a Dios por permitirme seguir luchando por mis metas y por concederme personas maravillosas, a mis queridos padres Ramón y Beny porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional, su paciencia todo lo que hoy soy es gracias a ellos, a mi hermano Wilson quien es como mi segundo padre y mejor amigo, finalmente a Boris, sin duda la mejor persona que podría haberme cruzado en el camino, por motivarme, por sus aportes y su apoyo no solo para el avance de mi tesis, sino además para mi vida.*

*A todos ellos quienes permanentemente me impulsan a seguir luchando por mis metas.*

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi gratitud con Dios, por haberme permitido llegar hasta el día de hoy y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinito amor y bondad.

A mi querido padre Ramón Huallata Ventura y a mi querida madre Demetria Quispe Yana que son mis tesoros más preciados y con quienes estaré eternamente agradecida.

A la Universidad César Vallejo que me concedió la oportunidad de cumplir una de mis metas tan anheladas.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a mi asesor al Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuayal quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación y por su don de enseñanza que es admirable.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
3.1 Diseño y tipo de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.3.1 Población	16
3.3.2 Muestra	16
3.3.3. Muestreo	16
3.3.4 Unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.4.1 Técnica	16
3.4.2 Instrumentos	17
3.5 Procedimiento	21
3.6 Métodos y análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables felicidad y engagement y sus dimensiones	23
Tabla 2. Análisis de correlación entre felicidad y engagement	24
Tabla 3. Análisis de correlación entre felicidad y las dimensiones de engagement	24
Tabla 4. Análisis de correlación entre engagement y las dimensiones de felicidad	25
Tabla 5. Niveles de felicidad y sus dimensiones	26
Tabla 6. Niveles de engagement y sus dimensiones	27
Tabla 7. Matriz de consistencia	42
Tabla 8. Operacionalización de variables	43

## Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo, determinar la relación entre felicidad y engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021. La muestra fue censal y estuvo conformada por 79 profesionales de enfermería. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó el tipo de investigación básica y el diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron: la Escala de Felicidad de Lima (EFL), que consta de 27 ítems y la Escala Utrech de Engagement (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, alta con el engagement ( $Rho = .754$ ), con un nivel de significancia menor a 0.05 (0.00), de igual forma entre la felicidad con las dimensiones vigor y dedicación, la dimensión absorción presentó una correlación significativa, directa moderada. También se encontró que, entre el engagement y las dimensiones; sentido positivo de la vida y satisfacción con la vida presentaron una correlación significativa directa alta, pero con las dimensiones alegría de vivir y realización personal presentaron una correlación significativa directa moderada. Así mismo se encontró que los participantes presentaron nivel medio de felicidad y engagement.

**Palabras Clave:** Felicidad, engagement, personal de enfermería.

## **Abstract**

This research main objective was to determine the relationship between happiness and engagement in nurses Health Network Lampa. The sample was census and consisted of 79 nurses. A non-probabilistic convenience sampling was carried out. The basic research type and the non-experimental cross-sectional design were used. The instruments used were: the Lima Happiness Scale (EFL), which consists of 27 items and the Utrech Engagement Scale (Utrecht Work engagement Scale - UWES), Spanish version, which consists of 17 items. In the results, it was found that happiness is significantly correlated directly, high with engagement ( $Rho = .754$ ), with a level of significance less than 0.05 (0.00), in the same way between happiness with the vigor and dedication dimensions, the absorption dimension presented a significant, moderate direct correlation. It was also found that, between engagement and the dimensions; Positive sense of life and satisfaction with life presented a high direct significant correlation, but with the dimensions of joy of living and personal fulfillment they presented a moderate direct significant correlation. Likewise, it was found that the participants presented a medium level of happiness and engagement.

**Keywords:** Happiness, engagement, nursing staff.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es de suma importancia sentirse a gusto en el trabajo, más allá del sueldo la condición de bienestar emocional es primordial para el trabajador que pasa la mayor parte de su tiempo en su puesto de trabajo, en consecuencia, si el trabajador logra estar feliz en su puesto de trabajo, éste desarrollará mejor sus funciones existirá mayor compromiso logrando beneficios para el trabajador y para la organización.

En el año 2020, debido a la pandemia, y a las formas de empleo que se dieron en estado de emergencia, la felicidad de los empleados se convirtió en una tarea difícil de gestionar para los empleadores, de hecho, se encontró estadísticas que reflejan el abrumador nivel de estrés que presentan los trabajadores (Bernie, 2021).

Según las valoraciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), existe en el mundo 264 millones de personas que sufren de depresión y también padecen de ansiedad y según estudios recientes los trastornos por depresión y ansiedad tienen un costo aproximado de US\$ 1 billón anual en pérdida de productividad a la economía mundial, se estima que un 90% del deterioro de los trabajadores está relacionado con el estrés que provoca su trabajo y señalan que en la actualidad el 22% del área laboral en Europa (casi 40 millones de trabajadores) son víctimas del estrés laboral (OMS, 2019).

Del mismo modo, la Organización de Naciones Unidas (ONU) realizó un informe de felicidad en el mundo WorldHappinessReport, donde se prioriza el bienestar y felicidad en cada habitante, así mismo se realizó una investigación de parte de la bolsa de valores acerca de la Felicidad Laboral, donde indican que un trabajador feliz y comprometido es más productivo y rinde manera positiva su lugar de trabajo (ONU, WorldHappiness Report, 2017).

Es preciso mencionar que las empresas que cuenten con empleados engaged (persona involucrada, comprometida o apasionada por su trabajo) podrán superar con mayor facilidad una crisis (Salanova, Martinez y Llorens, 2014).

De hecho, en un estudio de Encuestas Gallup administrado en 142 republicas, demostró que el nivel mundial de engagement es de 13.0%, así mismo, el 83.0% de trabajadores odian su trabajo, específicamente, en el Perú, se diagnosticó que el 21.0% de asalariados se encuentra activamente engaged, el 17.0% engaged y el 62.0% no engaged. Asimismo, señala que los asalariados con un nivel superior de engagement es de 18.0% más productivo, generando un 12.0% más de rentabilidad (Gallup Report, 2013).

Así mismo, por ejemplo, a Estados Unidos los trabajadores no comprometidos le cuestan aproximadamente 450 000 y 550 000 millones de dólares americanos al año, como consecuencia de la pérdida de productividad (Quiambao, 2020).

Por otra parte, de acuerdo a un informe realizado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre un estudio de los países con mayores índices de felicidad, el Perú se encuentra en el lugar 65 de 156 países, lo cual también nos muestra la problemática nacional (ONU, 2018), frente a esto Arellano (2019) afirma que la búsqueda por encontrar la felicidad en el Perú fue evolucionando de manera progresiva, ya que el peruano tiene desde preocupaciones básicas a necesidades más relevantes.

Conforme a la VII Encuesta Adecco de la felicidad en el puesto laboral, 1 de cada 4 empleados asegura no ser feliz en su trabajo, también se evidenció que los empleados, ocupan más de la mitad del horario que disponen, dedicándose a trabajar, Así que, de la muestra sometida, el 23.4 % no siente dicha laboral en sus horarios de trabajo (Addeco, 2018). Como ya sabemos los empleados son responsables de hacer que las empresas lleguen a sus objetivos es por ello que las estadísticas nos muestran la importancia de tener en cuenta el bienestar del trabajador para obtener mayor productividad.

Es preciso mencionar que en el Perú existe un desequilibrio en la cantidad de enfermeros y la demanda de pacientes, reflejando porcentualmente en 15.6% de enfermeros por cada 10 mil ciudadanos (Ministerio Salud, 2018). Siendo los más perjudicados: en el territorio de Cajamarca el porcentaje se reduce a 12.6%, en Trujillo se acorta a 11.7%, en San Martín a 8.4%, en Piura 9.3%, en Loreto a 10.3%, en Piura 9.3% y Puno a 12.9%. Según Comex (Sociedad de Comercio Exterior del

Perú) esta es una situación muy preocupante ya que la cobertura solo en la capital llega al 32%. A causa de esto las Direcciones Regionales de Salud, tienen la responsabilidad de actuar ante esta situación por ello deberían tomar cartas en asunto. Además, si se logra hacer un análisis, porcentual en las zonas de extrema pobreza se ubica a un 13.9% del personal de salud, de los cuales un 10% son médicos, el 0.9% son médicos especialistas, y en el caso de los enfermeros es de 16.6%, siendo los últimos los que asumen más responsabilidades y funciones de los que les corresponden (MINSAL, 2020).

Por otra parte según un estudio de compromiso laboral en el departamento de Arequipa, Perú, se evidencia el nivel de compromiso en los colaboradores es de nivel medio, esto es debido a que los trabajadores aún no han experimentado enteramente un estado psicológico positivo para su trabajo (Calizaya et. al, 2020).

Por todo lo anterior mencionado se planteó la siguiente pregunta como problema de investigación a resolver ¿Cuál es la relación entre felicidad y engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021?

La justificación de la investigación, incluyó como fin teórico la aportación de conocimientos sobre la felicidad y el engagement. Por otro lado, se aporta a las investigaciones futuras que tengan algún tipo de relación con las variables, como también los antecedentes de la investigación, donde finalmente se pueda cotejar o comparar los resultados y contribuir así con la investigación científica.

La presente investigación también se justifica de carácter práctico por la preocupación de tener a personas que trabajan y no se sienten felices en su lugar de trabajo, la preocupación de parte de las empresas al no tener trabajadores felices y por ende menor productividad laboral, por ello se espera que los resultados que muestren la relación entre felicidad y engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, puedan ser utilizados para investigaciones futuras, como también los resultados se tomen en cuenta para que las empresas puedan tomar medidas necesarias para incluir los dos términos en el progreso de su organización.

Posteriormente, se planteó los siguientes objetivos; como objetivo general, determinar la relación entre felicidad y engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021. Por consiguiente, se trazó como objetivos específicos:

Primero, determinar la relación entre felicidad y las dimensiones de engagement, expresados en dedicación, absorción y vigor, segundo, determinar la relación entre engagement y las dimensiones de felicidad, expresados en; realización personal, sentido positivo de la vida, alegría de vivir y satisfacción con la vida. Tercero determinar de manera general los niveles de felicidad y por sus dimensiones. Cuarto determinar de manera general los niveles de engagement y por sus dimensiones.

Además, en este estudio, se formuló suposiciones de investigación, por ello, la hipótesis general, menciona que existe correlación directa y significativa entre felicidad y engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021. A la vez se plantearon las siguientes hipótesis específicas: primero, existe correlación directa y significativa entre felicidad y las dimensiones de engagement, expresados en; vigor, dedicación y absorción, segundo, segundo, existe correlación directa y significativa entre engagement y las dimensiones de felicidad, expresados en; realización personal, sentido positivo de la vida, alegría de vivir y satisfacción con la vida.

## II. MARCO TEÓRICO

Para realizar la investigación, se consideró como fuente de soporte, trabajos que se han realizado previos a la misma. A nivel nacional, Calizaya et al. en el año 2020 realizaron una investigación con el objetivo de determinar el nivel de compromiso en dos gobiernos locales de Arequipa, el estudio se realizó con 477 colaboradores, se utilizó la Escala de engagement (UWES 17). Los resultados fueron que el compromiso de los colaboradores fue de nivel medio.

Así también Mendizabal en el año 2020 realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación del engagement y felicidad en trabajadores de 20 a 30 años en Lima, la muestra estuvo conformada por 100 participantes, se empleó dos instrumentos, el primero es la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Utrech UWES 17, se localizó que la felicidad se correlaciona de forma significativa directa, moderada, con el engagement ( $\rho=.504$ ,  $p=.00$ ), del mismo modo, ocurre con dos de las dimensiones de engagement: vigor y dedicación, con la variable felicidad, la dimensión absorción se correlaciona de modo directa significativa, baja. De igual forma se encontró que las cuatro dimensiones de felicidad, correlacionan de manera directa significativa, moderada, con el engagement. Incluso el 30% de los colaboradores posee un nivel alto de engagement. En relación a las dimensiones, el 26% mostró un nivel alto de vigor, el 27% probó un nivel alto de dedicación y el 39% contó con un nivel medio alto de absorción y el 33.3% de los asalariados reportaba un nivel medio de felicidad general. En sus dimensiones, el 32% mostró 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% expuso un nivel alto en alegría de vivir.

Cornejo et al. en el año 2019 realizaron una investigación con el objetivo de describir la felicidad y compromiso organizacional de millenials de una entidad financiera de Lima, el estudio evaluó a 94 colaboradores utilizando dos instrumentos, la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Felicidad de Lima (EFL). Los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación fuerte de .80 entre los constructos de Felicidad y Compromiso Organizacional.

Por otro lado, Leon en el año 2019 realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre compromiso afectivo y felicidad en agentes de Matt Seguridad S.A.C. en la ciudad de Trujillo, con una muestra de 55 agentes de seguridad. El método que se empleó fue la encuesta, mientras tanto, los instrumentos utilizados fueron; la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Felicidad de Alarcón (EFL). El resultado evidencia que si existe correlación positiva moderada entre las variables mediante el coeficiente de correlación con un .495.

De igual manera Alvarado en el mismo año realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el engagement en docentes de una institución educativa en Trujillo con una muestra de 56 docentes de secundaria, se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral SL, SPC y la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo UWES ( $\rho=.179$ ;  $p=.187>.05$ ).

Cieza en el año 2019, realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en una Institución de Ancash, la muestra la conforman 55 trabajadores de una institución, se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral SL y la Escala de Felicidad de Lima. Se halló que no existe correlación significativa entre felicidad y satisfacción laboral, a un nivel de significancia del 5%  $Rho=-.023$  con el p-valor .870.

Así mismo Perez y Valderrama (2018) realizaron una investigación sobre estilos de liderazgo y felicidad con engagement en una empresa pública de Arequipa, se realizó con la participación de 170 operarios, se utilizó el Cuestionario de Liderazgo CELID, el Cuestionario Engagement UWES y la Escala de Felicidad de Lima, los resultados relevantes encontrados fueron que la felicidad y el engagement se correlacionan de forma positiva ( $r=.0335$ ;  $p<.05$ ).

Milla en el año 2018 realizó un estudio con el objetivo de estudiar la relación entre compromiso y la felicidad en trabajadores administrativos de Serpost sede central, en Lima con una muestra de 116 trabajadores administrativos, el método que se empleó fue la encuesta utilizando dos instrumentos la Escala de Compromiso Organizacional de Meller y Allen y la Escala de Felicidad de Lima (EFL). Los resultados evidencian que si existe una relación positiva entre las variables de .704, en un nivel de correlación positiva alta con un nivel de significancia bilateral  $p=.000$ .

Davey en el año 2016 realizó un estudio con el objetivo de investigar la relación entre el engagement y la felicidad en los estudiantes de educación superior que

trabajaban en Lima, el estudio estuvo conformado por 338 estudiantes, se utilizó dos instrumentos; el Cuestionario de Engagement UWES y la escala de Felicidad de Lima EFL. Los resultados evidenciaron que existe relación entre el engagement y la felicidad con un nivel moderado bajo, donde la dimensión de satisfacción con la vida y ausencia de sufrimiento profundo de la variable felicidad se correlacionan significativamente con las dimensiones de dedicación y vigor del engagement y la variable felicidad tuvo mayor correlación con las dimensiones dedicación y vigor del engagement.

En cuanto a investigaciones Internacionales, se describen las siguientes investigaciones Rodríguez y Sánchez en el año 2020 realizaron una investigación con el objetivo de determinar los niveles de compromiso y satisfacción laboral como también determinar la relación entre éstas en docentes del estado de San Luis, Potosí, México, la muestra estuvo compuesta por 59 docentes, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Laboral de Hernández y Molinar, también se utilizó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente. Los resultados evidencian que existe una correlación directa y positiva, pero no fuerte entre las variables compromiso y satisfacción laboral, la correlación directa con una fuerza de 0.411 y estadísticamente significativa.

Chang, Han y Cho en el año 2020 realizaron un estudio con el objetivo de estudiar la relación entre felicidad y ambiente laboral en enfermeras de Hospitales de Corea del Sur, el estudio fue transversal y se analizó datos de encuestas de 220 enfermeras, en cuanto a felicidad se midió utilizando el índice de felicidad coreano desarrollado por la Asociación Psicológica Coreana (COMOSWB), los entornos de trabajo de enfermería se midió con la versión coreana de la Escala de entorno de práctica del Índice de trabajo de enfermería y la elaboración de trabajos se midió utilizando la versión coreana del cuestionario de elaboración de trabajos. Los resultados evidencian que las enfermeras que estaban satisfechas con sus vidas eran significativamente más propensas a exhibir niveles más altos de elaboración del trabajo, los entornos laborales de enfermería no tuvieron una asociación significativa con la elaboración del trabajo de las enfermeras.

Perez et al. en el año 2018 realizaron un estudio cuyo objetivo fue analizar el papel mediador del estrés percibido en el efecto que tiene la autoeficacia en el compromiso de las enfermeras de Andalucía, España, la muestra estuvo compuesta por 1777 enfermeras, se administró la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES), el Cuestionario de Estrés Percibido y la Escala de Autoeficacia General. Los resultados mostraron que la autoeficacia es un poderoso recurso personal que predice positivamente el compromiso de los empleados, aunque el efecto disminuye cuando existen variables mediadoras del estrés, se encontró diferencias en la forma en que los diferentes aspectos del estrés median la relación entre la autoeficacia y las dimensiones del compromiso.

Benevene et al, en el año 2019, realizaron una investigación con el objetivo obtener una mejor comprensión de la red de relación entre la felicidad subjetiva, la compasión, los niveles de compromiso laboral y las estrategias proactivas en docentes de Roma, Italia, la muestra estuvo compuesta por 187 profesores, se utilizaron instrumentos, primero La Escala de Felicidad Subjetiva, la Escala Breve de Compasión de Santa Clara, la Escala de compromiso laboral de Utrecht UWES 17 y La escala de Estrategia Proactiva. Los resultados evidencian que la felicidad subjetiva y la compasión mostraban efectos sobre el compromiso laboral y que esta asociación entre constructos estaba mediada por el papel de las estrategias proactivas ( $\beta = .22, p < .001$ ;  $\beta = 0,37, p < .001$ , respectivamente). Las estrategias proactivas también tienen un efecto directo significativo en el compromiso laboral ( $\beta = .56, p < .001$ ).

Sandemente, Elboj e Iniguez (2017) investigaron sobre el nivel de engagement y la relación con áreas en profesionales de enfermería en Huesca, España, se estableció como muestra a 305 profesionales de enfermería, se utilizó el cuestionario desarrollado por Michael p. Leiter y Christina Maslach en 2004. Los resultados obtenidos fueron que el 35,4% presentan altos niveles de engagement. 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 felicidad está fuertemente relacionada con el engagement como lo evidencia el aporte de la corriente humanista específicamente la teoría de Abraham Maslow, autor de la pirámide de necesidades (Maslow, 1991) donde se sitúan las dos

variables de la presente investigación ya que por un lado la felicidad se encuentra en la última fase que es la autorrealización, que no es más que un nivel de felicidad plena, y por otro lado la otra variable que es el engagement que se encuentra dentro de seguridad, la cual pretende observar y analizar a los trabajadores en su ambiente, examinar sus condiciones laborales ya que un trabajador busca la necesidad de estima y aprobación por ello también están ligados a la necesidad de reconocimiento, ya que los trabajadores también sienten la necesidad de ser tomados en cuenta por sus compañeros y por último la necesidad de autorrealización que implica sentirse feliz y comprometido, es así donde el trabajador piensa en mejorar su desempeño laboral y volverse más productivo. (Maslow, 1968).

La primera variable en la presente investigación es la felicidad y partiendo de la historia, en la filosofía el término 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 actúes implican fundamentos ontológicos, como también la naturaleza humana. Aristóteles (1994) 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 (Bosh, 2019).

De acuerdo a la aproximación etimológica según la lengua griega se designa la felicidad en dos palabras que son Makar, que fue empleada por Platón quien lo define como ventura o sentido divino y la palabra eudaimonía: usada por Aristóteles, que traducimos por felicidad (sentido humano). El término eudaimonía proviene de eu-daímon, que significa buena suerte (Romero, 2015).

La epistemología de la felicidad se encuentra en el eudemonismo, postura definida por Aristóteles, quien consideraba que casi todos los seres humanos logran ser felices durante su existencia Aristóteles. (1994), él aseguraba que la felicidad es lograr tu propia naturaleza, es decir actualizar las potencialidades, afirmaba que el ser humano posee un alma triple: alma vegetativa referido a las plantas,

sembrarlas, regarlas y ponerlas al sol, la siguiente es el alma sensitiva referido a los animales quienes necesitan desarrollar y disfrutar del placer de sus sentidos, estas alcanzan su máximo bien cuando llegan a desarrollar su propia naturaleza y finalmente, el alma racional referido a las personas la cual la distingue del resto de seres vivos, además, de disfrutar es necesario desarrollar la racionalidad permitiendo una buena vida humana, sería así como se alcanzaba la felicidad (Calvo, 2017).

Para Aristóteles (1994), la verdadera sabiduría, entendido en ese tiempo como la felicidad, no solo se debe basar en el conocimiento de ideas sino también satisfacer las tres facetas de la existencia (vegetativa, sensitiva, racional) y este concepto de sabiduría se amplía aún más ya que no solo tenemos que poseer ideas sino ser capaz de ponerlas en práctica, lo que se denomina hábito (Calvo, 2017).

Constantemente se fracasa buscando la felicidad, ya que se percibe como un fin inalcanzable, es decir, se percibe lejano y no parece suficiente pues se hace imposible llegar a satisfacer todos los deseos, cambiaría esta perspectiva si la búsqueda se enfocaría en el propio ser, mirar el interior, conocerse a sí mismos para saber lo que realmente es importante y atreverse a creer que uno es capaz de ser mejor persona, al sentirse realizado como decía Aristóteles, ser plenamente feliz (Calvo, 2017).

La felicidad para Alarcón (2006) es una etapa afectiva de plena satisfacción que va a vivenciar 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 ha anhelado; cuatro, los bienes o bien que producen la felicidad de la persona pueden ser materiales o no materiales.

Así mismo Hosie, Sevastos y Cooper (2008, p.152), definen a la felicidad en el aspecto organizacional como el compromiso afectivo, bienestar y satisfacción del empleado con su lugar de trabajo y según autor de *The Happiness Advantage*, refiere que el cerebro de un trabajador funciona mejor cuando el trabajador tiene actitudes positivas por ello es ese el momento en el que los trabajadores emiten su

creatividad y su eficiencia. Por ello en aquellas organizaciones felices, los trabajadores son más creativos y más eficientes, tomando este enunciado los gerentes y/o área de Recursos Humanos deberían realizar una mejora en todos sus factores laborales haciendo un seguimiento y priorizando el cuidado a su personal evaluando la relación que existiría entre la felicidad y el compromiso laboral y que coadyuvará a cumplir los objetivos de la organización o empresa.

Por otro lado, en la variable engagement históricamente Kahn (1990) fue el pionero en utilizar el término engagement ya que observó a unos trabajadores mientras realizaban sus labores motivados y enérgicos y se dio cuenta que no estaban satisfechos, es así que este autor define al engagement como la expresión de un trabajador de manera física, cognitiva y mental al realizar sus labores cada día. Los orígenes teóricos de la visión sobre el engagement se centran justo en la contraparte del síndrome de burnout es decir su investigación nace a partir de su opuesto (Maslach y Leiter, 1997). Algunos investigadores determinaron que hay trabajadores que no presentaban las características del síndrome de burnout por el contrario se sienten opuestos a éste, en consecuencia, el engagement no puede ser definido como otro constructo positivo que ya existe.

La palabra engagement traducido del inglés al español significa compromiso y hace referencia a la participación laboral. Al respecto Marcantonio (2017), discutió sobre el significado de la palabra engagement e indicó que la traducción de compromiso al inglés es commitment, como también resaltó que éste último término es referido al compromiso personal; mientras que el engagement refiere al aspecto laboral que incluye obligaciones que el trabajador tiene con la organización donde labora.

La epistemología del compromiso se encuentra en el enfoque socio constructivista (Gergen, 1996) ya que muestra una visión comprensible de la realidad y postula el lenguaje como constituyente de la acción social, analizar estos discursos sobre el compromiso laboral permite tomar conciencia sobre las prácticas dentro de una organización y los procesos culturales.

El engagement es un estado favorable, dinámico y eficiente en correlación a sus funciones laborales, esto, nos da a entender, que es un estado favorable-cognoscitivo más persistente que no se encuentra enfocado en ninguna orientación en específico (Salanova y Schaufeli. 2004).

Como ya se mencionó la palabra engagement, traducida al español significa compromiso, así también es un término que se refiere al esfuerzo voluntario, esto quiere decir que un trabajador engaged, que está interesado en sus labores y realiza sus actividades con entusiasmo y compromiso.

Se toma en cuenta también a los autores (Schaufeli, et al, 2002) quienes 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.

Así mismo Aguado (2018) trazó un modelo donde explica al engagement revelando que es causado por dos factores principales, que son los recursos que ofrece el trabajo, contenidos en la oportunidad del desarrollo personal, reconocimiento y la recompensa, cediendo el significado a la tarea del colaborador, el segundo factor son los recursos personales con los que dispone el colaborador como la autoestima, autoeficacia, resiliencia, optimismo entre otros.

Así también para Borrego (2016) el engagement es un estado reiterado en el ámbito laboral, ya que se identifica dentro de una de las necesidades propuesta por Maslow que es la necesidad de reconocimiento y seguridad, englobando éstas en la última que es la autorrealización ya que se refiere a la productividad en el desempeño en todos los ámbitos que el trabajo implica.

Por otro lado, este engagement o compromiso dicho con anterioridad, se identifica como un vínculo con la membresía o lealtad que hará que el trabajador desee permanecer en la empresa por la motivación obtenida (Alvarez de Mon, et al., 2001).

Por todo lo anterior expuesto la Psicología Positiva estaría cercana a estas concepciones, porque tiene como objetivo estudiar y promover las virtudes y fortalezas del ser humano, refiere también que comparte la concepción de la Psicología Humanista ya que ésta no niega que el ser humano tiene una tendencia a seguir pautas que lo hacen un ser humano egoísta pero también acepta que dentro de ello se conserva el altruismo.

La Psicología Positiva según Seligman (2002), tiene como objetivo principal entender y facilitar la felicidad y el bienestar subjetivo. Hoy en día se han

actualizado diferentes procesos en las organizaciones con el objetivo de generar mayores ingresos, mejores tasas de productividad a nivel mundial. Las empresas al querer ser competitivas dentro del mercado mundial, están implementando intervenciones a sus empleados para generar bienestar y felicidad para poder cumplir sus propósitos económicos con más asertividad. Con esto busca desarrollar un recurso humano positivo, ya que, si se tiene mejores perfiles en el proceso, la posibilidad de aumentar los mecanismos de la empresa para cumplir los objetivos que tenían.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño y tipo de investigación**

##### **Tipo**

El estudio fue del tipo de investigación básica debido a que tiene la finalidad de incrementar el conocimiento teórico y el progreso científico, por tanto, está dirigido a la búsqueda de conocimientos recientes sin finalidad práctica, inmediata y específica (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018)

##### **Diseño de investigación:**

La presente tesis, empleó un diseño no experimental, puesto que este proceso de investigación ejecuta una descripción exacta de la población, no manipula las variables, permite acercarnos de forma real, por consiguiente, se logró analizarlas y observarlas en su propio entorno. Asimismo, el estudio fue transversal, puesto que se recolectaron datos de su interrelación en un momento señalado. Posteriormente, se efectuó la aplicación de las pruebas, para comprender la relación entre felicidad y engagement dentro de la muestra elegida (Hernández y Mendoza, 2018)

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

La primera variable es la felicidad, que es representada contextualmente; como un sentimiento de satisfacción a tal modo de experimentar sensaciones de regocijo, agrado y gozo que puede sentir un sujeto en su vida interna, un estado de la conducta, donde la felicidad podría llegar a la perdurabilidad, al mismo tiempo que a la caducidad, se conjetura la tenencia de un ente, de condición diversa, al que se le otorga una estimación determinada (Alarcón, 2006).

Se ponderan 5 dimensiones: primero el sentido positivo de la vida o la orientación provechosa de la existencia que compromete poseer sensaciones favorables proyectadas hacia uno mismo y también hacia la existencia, permaneciendo libre de episodios depresivos intensos. Segundo, la satisfacción con la vida o la complacencia con la existencia que narra estados intrínsecos favorables de regocijo de las personas. Tercero, la realización personal o la composición propia, que relata actitudes peculiares favorables de complacencia de los sujetos, considera la posición del sujeto en dirección a los objetivos que estima preciados en su existencia. Cuarto, la alegría de vivir o el regocijo de vivir narrando las costumbres

de la existencia de manera provechosa o ver las experiencias de la vida de manera positiva y hallarse generalmente a gusto (Yuste, Rubio y Aleixandre, 2004)

La variable fue medida con la Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Alarcón (2006) que consta de 27 ítems y tiene cuatro dimensiones y sus ítems respectivos que son satisfacción con la vida (3,4,5,6,21,24,25 y 27), alegría de vivir (10,11,12 y 13), realización personal (1,8,9,15 y 16) y sentido positivo de la vida (2, 7, 14, 17, 18, 19,20,22 y 23).

La segunda variable es el engagement, que es una condición intelectual favorable, confortable y vinculada al aspecto laboral, determinado por absorción, dedicación y vigor, quienes conformarían las dimensiones. Más que una condición determinada y circunstancial, el engagement describe un aspecto emotivo-cognoscente más duradero y predominante, mas no se encuentra alojado en un ente, cosa, sujeto o comportamiento en específico (Schaufeli et. al, 2002).

Dicho componente fue valorado mediante el cuestionario engagement de Schaufeli y Bakker (2003) que determina la satisfacción del sujeto a causa de la elevada conexión con su labor, proyectada para ser contestada por individuos superiores a los 13 años de vida. Constituida por 17 ítems asignados en 3 componentes: absorción, dedicación y vigor. La Absorción se singulariza por ubicarse en el campo de la concentración y afortunadamente sumergido en sus actividades laborales, de modo que el periodo de trabajo transcurre de prisa y se padece disgusto o descontento por tener que abandonar las actividades laborales. La dedicación hace mención a permanecer estrechamente comprometido con sus actividades laborales y sentir expresiones de emoción, iluminación, endiosamiento, desafío y significación. El Vigor, se determina por un vasto deseo de ofrecer esmero a las actividades laborales asignadas y la tenacidad frente a obstáculos e inconvenientes (Schaufeli, et al. 2002).

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

#### **3.3.1 Población**

La población es el estudio de investigación de un determinado conjunto de grupo (Robles, 2019). Para esta investigación la población fue conformada por 79 profesionales de enfermería de la Red de Salud Lampa.

#### **3.3.2 Muestra**

Hernández y Mendoza (2018) describen que la muestra está considerada como el sub grupo de la población o universo, del cual se recolectan o extraen en un conjunto pequeño que son representativos de ésta. Así mismo la muestra utilizada fue censal, porque se utilizó el 100% de la población. De igual manera, la muestra fue censal, es decir que todos los componentes son estimados como muestra en la investigación (Valderrama, 2015, p.184). Para la presente investigación se tomó a toda la población de estudio, quiere decir a 79 profesionales de enfermería de la Red de Salud Lampa, de los cuales 11 se encuentran en condición laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y 68 Nombrados quienes trabajan actualmente en la Red de Salud (Nómina de la Unidad de Recursos Humanos de la REDESS Lampa, 2021)

#### **3.3.3. Muestreo**

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que, el muestreo se basa según el juicio del investigador y la accesibilidad del personal de manera intencional y del cual se extrae un muestro representativo. Otzen y Manterola sostienen que en este muestreo se selecciona a los individuos para que accedan a participar en la investigación, con disponibilidad y con cooperación hacia el investigador (Otzen y Manterola, 2017).

#### **3.3.4 Unidad de análisis**

Un personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021

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

#### **3.4.1 Técnica**

La encuesta es una técnica que se destinó para la investigación, por ser una hilera de incógnitas que atesora como propósito evaluar, calcular lo que se plantea y son expuestas conforme a su marco teórico (Hernandez y Mendoza, 2018). De igual

manera, como instrumentos de recolección de datos se utilizaron dos escalas, la primera, es la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y por otra parte la Escala de Utrecht de Engagement en sus actividades laborales (UWES), las cuales se aplicó al personal de salud a fin de calcular los componentes de investigación, para poder medir las variables de estudio y así responder a los objetivos planteados.

### **3.4.2 Instrumentos**

#### **Variable 1: Escala de Felicidad**

Ficha Técnica de la primera variable

Titulo original	: Escala de Felicidad (EFL)
Finalidad	: Evaluar el nivel de felicidad en la persona
Autor	: Reynaldo Alarcón Napuri
Origen	: Perú
Procedencia	: Universidad Ricardo Palma
Año de publicación	: 2006
Forma de aplicación	: Autoadministrable, individual y grupal
Tiempo de aplicación	: variable (10 min.)
Numero de ítems	: 27
Finalidad	: Medir la felicidad en las sub escalas: satisfacción con la vida, sentido positivo de la vida, realización personal y alegría de vivir.
Ítems inversos	: 02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20,22, 23, y 2
Calificación	: Se suman los puntajes en base a las respuestas, según los ítems para cada dimensión. Para el puntaje final se realiza la suma de todos los ítems.
Significación	: Evalúa 4 factores; satisfacción con la vida, sentido positivo de la vida, realización personal y alegría de vivir.

#### **Reseña histórica**

El instrumento fue diseñado en Lima, sobre la base de un muestrario de adolescentes académicos, en un inicio, se confeccionaron 52 ítems, haciendo mención a distintos formularios prestigiosos que valoraban el mismo componente, de igual forma, se superpuso en una investigación de carácter experimental y se invalidaron 10 reactivos, posterior a esto, se adaptó una vez más la escala y con la

reciprocidad ítem test se inhabilitaron señalizadores, en la contemporaneidad únicamente permanecieron 27 reactivos (Alarcón, 2006).

### **Consigna de aplicación**

El instrumento alcanza su administración de modo particular o grupal, su durabilidad de administración de la misma es de alrededor de los 10 minutos. Se les demanda a los implicados que perciban y comprendan las interrogantes y las opciones de su resultado respectivamente. Las opciones de respuesta están simbolizadas mediante números, estos, deben ser seleccionados y redactados a modo de contestación en todas las interrogantes.

### **Calificación del instrumento**

Se efectúa la suma de las respuestas para adquirir la puntuación directa, posteriormente son pasados a percentiles, logrando el nivel completo de felicidad y de sus componentes.

### **Propiedades Psicométricas Originales**

En relación a la validez del instrumento de felicidad de Lima, se tomó en cuenta el principio de 5 jurados expertos, que por medio de sus aportes se descartaron 10 reactivos, desarrollando su investigación piloto con 42 ítems, con la mencionada investigación se tomó en cuenta 30 reactivos. El autor estudio una muestra de mayor amplitud en relación ítem escala, se ejecutaron varias correlaciones a través de cada ítem y la calificación integra de la escala, excluyendo 3 reactivos, esto porque daban como resultado niveles disminuidos de correlación, permaneciendo 27 ítems, considerando que la totalidad de reactivos evalúan lo que se tiene como finalizar evaluar. Para alcanzar la credibilidad se estudió el coeficiente de alfa de Cronbach, resultando que los valores alfa narran la transcendencia de manera muy elevada, situándose en niveles de .909 a .915. Así también, la escala universal relata con consistencia interior de .916

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Por medio del análisis confirmatorio se halló que en la clasificación de ajuste absoluto la escala mostró niveles de GFI=.974, AGFI=.969 Y SRMR=.0649; en la clasificación de ajuste comparativo NFI=.966; además del ajuste parsimonioso PNFI=.875, existiendo ajustes aceptables (Miranda, 2017)

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 del piloto**

La escala obtuvo una fiabilidad de Alfa de Cronbach de .95 de la totalidad de los ítems, lo que posiciona a la prueba en la categoría de buena como señaló Frías-Navarro (2020). El índice de homogeneidad de esta prueba estuvo dentro de los índices aceptados, que comprenden entre .20 y .87 que son valores aptos (Kline, 1992).

### **Variable 2: Engagement**

Ficha técnica de la segunda variable

Nombre Original	: 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**

Precedentemente se estimaba que el burnout y el engagement se podían medir con un mismo instrumento, señalando al engagement como un estado positivo y el burnout es negativo. Por esa razón, Schaufeli y Bakker (2003) estiman que el trabajador que tenga categorías altas de burnout, no forzosamente poseerá altos niveles de engagement, y se considerarán como dos ideas diferentes y se inventó la herramienta que exclusivamente mida el engagement, fue elaborado en el país de Holanda, en un principio contaba de 24 ítems, posterior a la aplicación de la herramienta a diversas muestras de participantes y alumnos, consideraron solo 17 ítems.

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 burnout, 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 del instrumento 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 cuidadosamente las preguntas como las alternativas de respuesta, estas alternativas están simbolizados con números, los cuales tienen que ser seleccionados y escritos como respuesta a cada interrogante.

### **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**

En relación 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 .93 de Alfa de Cronbach, puntaje por el cual, se considera al instrumento altamente confiable, de tal manera, las subescalas del instrumento como vigor alcanzó un alfa de .82, dedicación .89 y absorción .83. Sin embargo, la escala en versión breve, alcanzó un Alfa de Cronbach de .90 siendo este un nivel muy alto de confiabilidad, en cuanto a sus dimensiones, vigor cuenta con un alfa de .77, dedicación 0.84 y vigor .72, mostrando también niveles de confiabilidad adecuados.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Según (Cárdenas, 2016) según su investigación encontró un 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) = .856, TLI (Índice de Tucker Lewis) = .849 y RMR (Raíz cuadrada media residual) = .058

### **Propiedades psicométricas del piloto**

La escala obtuvo una fiabilidad de Alfa de Cronbach de .97 de la totalidad de los ítems, lo que posiciona a la prueba en la categoría de buena como señaló Frías-Navarro (2020). El índice de homogeneidad de esta prueba estuvo dentro de los índices aceptados, que comprenden entre .47 y .95 que son valores aptos (Kline, 1992)

### **3.5 Procedimiento**

En primer lugar, se efectuó una búsqueda de información para realizar la introducción y el marco teórico, teniendo una base y fundamento para esta investigación, seguido de ello, se formó los objetivos e hipótesis, se escogió los instrumentos e inmediatamente se solicitó a los autores de dichos instrumentos la autorización para su aplicación, seguidamente se solicitó el permiso a la empresa para aplicar los instrumentos de investigación. Una vez obtenidos los permisos de autorización de los autores y la empresa, se aplicó los instrumentos a los participantes mediante formulario de Google por motivo de la coyuntura actual.

### **3.6 Métodos y análisis de datos**

Realizada la recolección de datos mediante el formulario de Google, se prosiguió a procesar la información empleando el programa Microsoft Excel para establecer la base de datos con el objetivo de realizar una limpieza de información o datos para poder controlar los errores que puedan ocurrir en los procedimientos descriptivos e inferenciales, luego de ello, la totalidad de las contestaciones compiladas y estructuradas se transportaron a un sistema estadístico SPSS versión 26 (Statistical product and service solutions) a fin de examinar las resultantes que se propusieron en los objetivos constituidos. Al conseguir los resultados, se emanó a ejecutar las tablas correspondientes, posterior a ello, se elaboró la interpretación

de todas las tablas, luego, se efectuó la discusión, los resultados y las recomendaciones respectivas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para llevar a cabo la investigación se vio necesario optar por hacer cada paso de manera formal, por ello se siguió las pautas establecidas en el manual American Psychological Association, 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.

De acuerdo a la ética profesional, 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, por consiguiente, se resguardo los derechos de la población a estudiar, en cambio, en el principio de maleficencia se confirmó que, durante este estudio, no se produjo ningún tipo de daño a la muestra elegida, cabe mencionar que a todos los participantes se le brindó instrucciones de forma detallada sobre las dos pruebas aplicadas, también, se hizo saber que existe la confidencialidad de los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, de tal manera se evidencia que se respeta los principios bioéticos como el principio de autonomía, que refiere a las decisiones personales y al respeto de los valores, el principio de beneficencia y de no maleficencia y por último el principio de justicia donde se respeta la equidad entre los participantes (Beauchamp y Childress, 2011).

#### IV. RESULTADOS

TABLA 1

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables felicidad y engagement y sus dimensiones*

	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	p
<b>Felicidad</b>	.952	.005
Sentido positivo de la vida	.938	.001
Satisfacción con la vida	.929	.000
Realización personal	.905	.000
Alegría de vivir	.955	.007
<b>Engagement</b>	.781	.000
Vigor	.871	.000
Dedicación	.801	.000
Absorción	.859	.000

Nota. p = Sig. (bilateral)

En la tabla 1 se observa que en la prueba de normalidad Shapiro Wilk, ambas variables tanto como sus dimensiones cuentan con nivel de significancia menor a .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, puesto que es la más efectiva para cualquier tipo de distribución y tamaños de muestra (Mohd y Bee,2011).

**TABLA 2***Análisis de correlación entre felicidad y engagement*

		Engagement
Felicidad	Rho	.754
	p	.000
	r <sup>2</sup>	.569
	N	79

Nota. Rho Spearman = Coeficiente de correlación, Sig. (bilateral) = p, r<sup>2</sup> = tamaño del efecto, n = número de participantes

En la tabla 2, se puede observar que la correlación entre felicidad y engagement fue directa alta y estadísticamente significativamente (Rho= .754), con un nivel de significancia menor a .05 (.00) entre ambas variables (Martínez y Campos, 2015), así mismo el tamaño del efecto r<sup>2</sup> = .569 que es grande dado que se encuentra dentro del rango .80 (Cohen, 1988).

**TABLA 3***Análisis de correlación entre felicidad y las dimensiones de engagement*

		Vigor	Dedicación	Absorción
Felicidad	Rho Spearman	<b>.781</b>	<b>.769</b>	<b>.659</b>
	P	.000	.000	.000
	r <sup>2</sup>	.609	.591	.434
	N	79	79	79

Nota. Rho Spearman = Coeficiente de correlación, Sig. (bilateral) = p, r<sup>2</sup> = tamaño del efecto, n = número de participantes

En la tabla 3, se aprecia la relación entre la variable felicidad con las dimensiones de engagement, se identificó que entre la dimensión vigor con la variable felicidad fue una correlación directa, alta (Rho = .781; p .00); la dimensión dedicación también presentó una correlación directa alta y estadísticamente significativamente (Rho = .769; p .00) y la dimensión absorción presentó una correlación directa y

significativa, moderada ( $Rho = .659$ ;  $p.00$ ) con la variable (Martínez y Campos, 2015). También, para las dimensiones vigor y dedicación el tamaño del efecto  $r^2$  que son grandes dado que se encuentran dentro del rango  $.80$  y la dimensión absorción en un tamaño moderado por estar dentro del rango  $.50$  (Cohen, 1988)

**TABLA 4**

*Análisis de correlación entre engagement y las dimensiones de felicidad*

		Sentido positivo de la vida	Satisfacción de con la vida	Realización Personal	Alegría de vivir
Engagement	Rho	<b>.728</b>	<b>.688</b>	<b>.682</b>	<b>.694</b>
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
	$r^2$	.530	.473	.465	.619
	N	79	79	79	79

Nota. Rho Spearman = Coeficiente de correlación, R de Pearson = Correlación de Pearson, Sig. (bilateral) =  $p$ ,  $r^2$  = tamaño del efecto,  $n$  = número de participantes

En la tabla 4 se observa la relación entre la variable engagement con las dimensiones de felicidad, se identificó que entre la dimensión sentido positivo de la vida con la variable engagement fue una correlación directa alta y estadísticamente significativamente ( $Rho = .728$ ;  $p .00$ ); la dimensión satisfacción con la vida presentó una correlación significativa, moderada ( $Rho = .688$ ;  $p 0.00$ ), la dimensión realización personal también presentó una correlación significativa moderada ( $Rho = .682$ ;  $p 0.00$ ) al igual que la última dimensión alegría de vivir que presentó una correlación significativa moderada ( $Rho = .694$ ) con la variable engagement (Martínez y Campos, 2015). Para dichas dimensiones el tamaño del efecto  $r^2$  alcanzaron niveles moderados dado que se encuentran dentro del rango  $.50$  y la dimensión absorción (Cohen, 1988)

**TABLA 5***Niveles de felicidad y sus dimensiones*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Felicidad</b>	Muy baja	13	16.5 %
	Baja	9	11.4 %
	Media	36	<b>45.6 %</b>
	Alta	10	12.7 %
	Muy alta	11	13.9 %
<b>Sentido Positivo de la vida</b>	Muy baja	1	1.3 %
	Baja	14	17.7 %
	Media	56	<b>70.9 %</b>
<b>Satisfacción con la vida</b>	Alta	8	10.1 %
	Baja	16	20.3 %
	Media	35	<b>44.3 %</b>
<b>Realización personal</b>	Alta	28	35.4 %
	Muy baja	1	1.3 %
	Baja	24	30.4 %
	Media	48	<b>60.8 %</b>
<b>Alegría de vivir</b>	Alta	6	7.6 %
	Muy baja	1	1.3 %
	Baja	11	13.9 %
	Media	42	<b>53.2 %</b>
	Alta	25	31.6 %

En la tabla 5, se puede apreciar los porcentajes más resaltantes en cuanto a los niveles de felicidad de los participantes, el 45.6% obtuvo un nivel medio de felicidad. En cuanto a las dimensiones, en la primera dimensión, el 70.9% presentaron un nivel medio en sentido positivo de la vida. En la segunda dimensión el 44.3% presentaron nivel medio en satisfacción con la vida. En la tercera dimensión, el 60.8 % que son 48 participantes que presentaron un nivel medio en realización personal. En la última dimensión, se aprecia que 53.2 % presentó un nivel medio en alegría de vivir.

**TABLA 6***Niveles de engagement y sus dimensiones*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Engagement</b>	Muy bajo	22	27.8 %
	Bajo	6	7.6 %
	Promedio	44	<b>55.7 %</b>
	Alto	6	7.6 %
<b>Vigor</b>	Muy bajo	42	<b>53.2 %</b>
	Bajo	13	16.5 %
	Promedio	18	22.8 %
	Alto	5	6.3 %
<b>Dedicación</b>	Muy alto	1	1.3 %
	Muy bajo	23	29.1 %
	Bajo	28	<b>35.4 %</b>
	Promedio	16	20.3 %
	Alto	11	13.9 %
<b>Absorción</b>	Muy alto	1	1.3 %
	Muy bajo	33	41.8 %
	Bajo	6	7.6 %
	Alto	40	<b>50.6 %</b>

En la tabla 6 se puede observar los puntajes más relevantes en cuanto a los niveles de engagement de los participantes, el 55.7% presentan un nivel de engagement promedio. En cuanto a las dimensiones, en la primera dimensión se puede observar que el 53.2 presentaron un nivel muy bajo en vigor, en la segunda dimensión el 35.4% presentaron un nivel muy bajo en dedicación y en la última dimensión el 50.6% presentó un nivel alto de absorción.

## V. DISCUSIÓN

La nación peruana ha atravesado por un largo periodo problemas de los cuales fuimos partícipes directa o indirectamente para lo cual se busca diariamente la mejoría, que engloba también el satisfacer nuestras necesidades, como ser felices en las actividades diarias que desempeñemos y sentirnos comprometidos con lo que hagamos, por ello la realidad problemática se refleja en querer satisfacer esta necesidad conllevando como consecuencia algunos problemas relevantes en nuestra sociedad; un registro alarmante de la OMS en el 2019 donde se puede contemplar numerosas pérdidas económicas mundiales por las víctimas de estrés laboral, actualmente podemos analizar el panorama cercano que vivimos el año 2020 pudimos presenciar un gran cambio en nuestra vida encontrando niveles abrumadores de estrés que implica directamente en la felicidad y el compromiso de los trabajadores (Bernie, 2021), como también altos índices de personas con depresión y ansiedad según la OMS a esto se le agrega el lugar que ocupa nuestro país que es el 65 de 156 en una encuesta según la ONU. Por todo ello, luego de haber analizado los resultados se procedió a abordar la discusión en función a los resultados de otros autores.

Por consiguiente, el objetivo general fue determinar la relación entre la felicidad y el engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa donde se halló una correlación directa alta y estadísticamente significativamente ( $Rho = .754$ ), lo que implica que a mayor felicidad mayor compromiso en el personal de enfermería Martínez y Campos (2015), este resultado se asemeja con la investigación de Milla en el año 2018 quien encontró que existe una relación positiva entre las variables en un nivel de correlación directa alta (.704) con un nivel de significancia bilateral  $p = .000$ . Así también Mendizabal (2020) encontró una correlación entre felicidad y engagement de manera significativa directa, moderada, ( $Rho = .504$ ); de igual forma (Leon, 2019) obtuvo como resultado que existe correlación positiva moderada (.495), como también Perez y Valderrama (2018) encontraron una correlación de forma positiva de ( $r = .335$ ) entre las variables. En el plano teórico es Abraham Maslow, que gracias a su aporte sobre la pirámide de necesidades, donde se puede hallar la relación entre la felicidad y el engagement, siendo la autorrealización que viene a ser la felicidad plena, enfatizando también la necesidad de seguridad, la cual implica las condiciones laborales de un trabajador,

que también va ligado con la necesidad de estima, ya que los trabajadores necesitan la aprobación y el reconocimiento en su lugar de trabajo para poder realizar sus labores con compromiso y consecuentemente a ello con productividad y eficiencia para regresar a sus hogares con pensamientos positivos que está directamente ligado con la felicidad. (Maslow, 1991).

Seguidamente el primer objetivo específico fue determinar la correlación entre felicidad y las dimensiones del engagement en personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, donde se halló que entre la variable felicidad con la dimensión vigor existe una correlación directa alta y significativa ( $Rho = .781$ ); la dimensión dedicación también presentó una correlación directa alta y significativa ( $Rho = .769$ ) y la dimensión absorción presentó una correlación directa y significativa, positiva moderada ( $Rho = .659$ ) con la variable este resultado se asemeja con la de Mendizabal (2020) donde el resultado de la correlación entre la dimensión vigor con la variable felicidad tuvieron una correlación significativa, positiva moderada ( $Rho = .525$ ); la dimensión dedicación también contó con una correlación significativa, positiva moderada ( $Rho = .539$ ) y la dimensión absorción también presentó correlación significativa, positiva baja ( $Rho = .394$ ) con la variable felicidad. El vigor refiere a la voluntad del trabajador, la dedicación no es más que el entusiasmo al igual que la absorción, los tres se engloban en el entusiasmo y la felicidad (Schaufeli y Bakker, 2003)

De manera personal, resalto que la felicidad y el engagement se relacionan de manera directa debido a los factores que los influyen, ya que, si los niveles de felicidad y engagement son bajos afectan tanto la salud mental del trabajador como el desempeño de la organización, la felicidad desde tiempos remotos está considerada como la presencia del placer, por lo tanto motiva a la persona a buscar sentirse bien y las emociones positivas buscan conseguir el éxito, es decir la felicidad nos moviliza a buscar el sentido en nuestra vida, lo cual implica estar comprometidos con cualquier actividad diaria, analizar este proceso conlleva a entender que la relación de la felicidad y el engagement es fundamental para las organizaciones y favorece también a la sociedad ya que un trabajador comprometido y feliz aparte de tener calidad de vida, al terminar sus labores, llegará a su hogar con pensamientos positivos.

El segundo objetivo específico fue determinar la correlación entre la variable engagement y las dimensiones de felicidad donde se halló que entre la dimensión sentido positivo de la vida con la variable engagement hay una correlación significativa alta ( $Rho = .728$ ); la dimensión satisfacción con la vida presentó una correlación significativa moderada ( $Rho = .688$ ), la dimensión realización personal también presentó una correlación significativa moderada ( $Rho = .682$ ) y la dimensión alegría de vivir que presentó una correlación significativa moderada ( $Rho = .694$ ). Este resultado se asemeja con Mendizabal (2020) donde la dimensión sentido positivo de la vida con la variable engagement, se correlacionaron de manera significativa, directa moderada ( $Rho = .434$ ); la dimensión satisfacción con la vida, también presentó una correlación significativa, positiva moderada ( $Rho = .475$ ); la dimensión realización personal presentó correlación significativa, positiva moderada ( $Rho = .407$ ) y la dimensión alegría de vivir tuvo correlación significativa, positiva moderada ( $Rho = .422$ ) con la variable engagement, es importante referirse a la voluntad porque esto incluye compromiso en las acciones que una persona realiza. (Alarcón, 2006). De igual manera el resultado obtenido se compara al de Davey, (2016) donde se encontró que la dimensión de satisfacción con la vida y ausencia de sufrimiento profundo de la variable felicidad se correlacionan significativamente con las dimensiones de dedicación y vigor del engagement y la variable felicidad tuvo mayor correlación con las dimensiones dedicación y vigor del engagement.

El tercer objetivo específico fue determinar los niveles de felicidad con sus dimensiones donde se halló que el 45.6% obtuvo un nivel medio de felicidad, en la primera dimensión, el 70.9% presentaron un nivel medio en sentido positivo de la vida, en la segunda dimensión el 44.3% presentaron nivel medio en satisfacción con la vida. En la tercera dimensión, el 60.8% presentaron un nivel medio en realización personal. En la última dimensión, se aprecia que 53.2 % presentó un nivel medio en alegría de vivir. Resultados que se asemejan a Mendizabal (2020) donde 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.

El cuarto objetivo específico fue determinar los niveles de engagement con sus dimensiones en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, el 55.7% presentan un nivel de engagement promedio, resultado que se asemeja al estudio de Calizaya et. al (2020) quienes encontraron que el nivel de engagement es medio en colaboradores. En cuanto a las dimensiones, en la primera dimensión el 53.2% presentaron un nivel muy bajo en vigor, en la segunda dimensión el 35.4% presentaron un nivel muy bajo en dedicación y en la última dimensión el 50.6% presentó un nivel alto de absorción. Resultados que se corroboran con los resultados de Mendizabal (2020) donde 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. Así también Sandemente, Elboj e Iniguez (2017) encontraron que el 35,4% del 100% presentan altos niveles de engagement.

Al respecto Fernandez (2015) indica que un trabajador feliz manifiesta un alto nivel de involucramiento emocional (engagement) con su trabajo. Así mismo Haidt (2006) señaló que el factor que indica que una persona es feliz, es cuando realiza una actividad de manera voluntaria, en el aspecto laboral esto explicaría que una persona con engagement realizaría acciones voluntarias y dichas acciones satisfactorias lograrían en el trabajador mayor felicidad. Además Schaufeli et.al. (2002), refieren que un trabajador comprometido con lo que realiza es aquel trabajador engaged es aquel que se enfoca en lo positivo ya que posee una mentalidad positiva y a su vez logra un estado de realización siendo ambos aspectos satisfactorios para el trabajador conllevándolo a ser feliz.

Dentro de las limitaciones que se presentaron durante la realización de esta investigación se toma en cuenta, que debido a la coyuntura actual en la que se

encuentra el país, la recolección de datos se realizó de manera virtual mas no presencial y ha impedido contar con detalles que en lo posterior hubiesen podido enriquecer mejor el análisis.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA**, la felicidad tuvo una correlación significativa alta con el engagement, es decir, a medida que se incrementa la felicidad, también se incrementa el engagement.

**SEGUNDA**, la felicidad tuvo una correlación significativa alta con la dimensión vigor, la dimensión dedicación también presentó una correlación significativa alta y la dimensión absorción presentó una correlación significativa moderada.

**TERCERA**, el engagement tuvo una correlación significativa alta con la dimensión sentido positivo de la vida, la dimensión satisfacción con la vida presentó una correlación significativa moderada, la dimensión realización personal también presentó una correlación significativa moderada, al igual que la última dimensión alegría de vivir que presentó una correlación significativa moderada.

**CUARTA**, se encontró que el 45.6% obtuvo un nivel medio de felicidad, en la primera dimensión, el 70.9% presentaron un nivel medio en sentido positivo de la vida, en la segunda dimensión el 44.3% presentaron nivel medio en satisfacción con la vida, en la tercera dimensión, el 60.8 % que son 48 participantes que presentaron un nivel medio en realización personal, en la última dimensión, el 53.2 % presentó un nivel medio en alegría de vivir.

**QUINTA**, se encontró que el 55.7% presentan un nivel de engagement promedio, en la primera dimensión el 53.2% presentaron un nivel muy bajo en vigor, en la segunda dimensión el 35.4% presentaron un nivel muy bajo en dedicación y en la última dimensión el 50.6% presentó un nivel alto de absorción.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Fomentar el desarrollo de futuras investigaciones sobre ambas variables y su relación.

**SEGUNDA.** Seguir realizando investigaciones sobre la relación de felicidad y engagement, compararlos con variables distintas, como las sociodemográficas para aportar como antecedente.

**TERCERA.** Realizar estudios con variables parecidas o contrarias a esta investigación en otras partes de Puno y/o en otras provincias del Perú.

**CUARTA.** Realizar estudios correlacionales con otras variables y comparativos entre enfermeros y otras especialidades de la salud.

**QUINTA.** Realizar y aplicar programas, capacitaciones, actividades y talleres, con la finalidad de potencializar las habilidades y virtudes del personal de enfermería.

## REFERENCIAS

- Addeco. (2018). Encuesta Addeco de Felicidad en el trabajo. *The Addeco Group*.
- Aguado D. (2018). *HR Analytics: Teoría y práctica para una analítica de recursos*.  
Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=7wpjDwAAQBAJ&pg=PA77&dq=engagement+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-6OiQu\\_DIAhV7GLkGHYPFAwIQ6AEIPTAD#v=onepage&q=engagement%20en%20el%20trabajo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7wpjDwAAQBAJ&pg=PA77&dq=engagement+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-6OiQu_DIAhV7GLkGHYPFAwIQ6AEIPTAD#v=onepage&q=engagement%20en%20el%20trabajo&f=false)
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad Interamerican Journal of Psychology. *Redalyc*, 99-106.
- Alvarado, K. (2019). *Engagement y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa en Trujillo*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37852/alvarado\\_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37852/alvarado_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarez de Mon, S., Cardona Soriano, P., Chinchilla Albiol, N., Miller, P., Perez Lopez, J., & Pin Arboledas, J. (2001). *Paradigmas del liderazgo*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- APA. (2020). *Manual de publicación de la Asociación Americana de Psicología (7ª ed.)*. Obtenido de Manual de publicación de la Asociación Americana de Psicología (7ª ed.): <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arellano, R. (18 de Marzo de 2019). *Kusikuy: "La felicidad de los peruanos"*. Obtenido de <https://www.arellano.pe/kusikuy-la-felicidad-los-peruanos/>
- Aristóteles. (1994). *Ética Nicomaquea (ed. bilingüe griego-español, traducción), Aristotle on Eudaimonia*. Centro de estudios constitucionales.
- Bee, M. y. (2011). *Power comparisons of Shapiro-Wilk, KolmogorovSmirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests*. *Journal of Statistical Modeling*. Obtenidode [https://www.researchgate.net/publication/267205556\\_Power\\_Comparisons\\_of](https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons_of)

- Benevene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Maldonado, J., Fiorelli, C., Pepe, A., & Fiorelli, D. (23 de Septiembre de 2019). *¿La felicidad subjetiva y la compasión son suficientes para aumentar el compromiso laboral de los maestros?* Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02268/full>
- Bernie, D. (14 de enero de 2021). *Felicidad y compromiso de los empleados en la nueva normalidad*. Obtenido de Felicidad y compromiso de los empleados en la nueva normalidad: <https://launchpad2x.org/employee-happiness-engagement-new-normal/>
- Borrego A. (2016). *El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados*. Obtenido de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle>
- Bosh. (2019). La felicidad en Aristóteles. Fin contemplación y deseo.
- Calizaya Lopez, J., Morales Palao, B., Pinto Pomareda, H., & Bellido Medina, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, Vol. 24 Núm. 106.
- Calvo M. (2017). *Filosofía para la felicidad*. Almuzara.
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala UTRECHT de engagement en el trabajo*. Obtenido de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/879/686>
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (5 de Junio de 2020). *Biblioteca Nacional de Medicina de E.E.U.U.* Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7312226/>
- Cieza Tello, E. (2019). *Repositorio UCV*. Obtenido de La felicidad y la satisfacción laboral en una institución educativa de Chimbote Áncash, 2019: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38162/cieza\\_t\\_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38162/cieza_t_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cohen, J. (1988). *Tamaño del efecto: Cálculo mediante un módulo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/304896771.pdf>

- Colegio de Psicólogos del Perú. (21 de diciembre de 2017). *Código de ética y deontología*. Obtenido de Código de ética y deontología: [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Comex. (2020). Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/como-empieza-el-sector-salud-en-2020-infraestructura-y-equipamiento>
- Cornejo, M., De la Torre, C., Galindo, E., & Shiroma, R. (9 de diciembre de 2019). *Repositorio OPC*. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648658/Cornejo\\_Im.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648658/Cornejo_Im.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Davey Contreras, K. (2016). Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5350/Davey\\_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5350/Davey_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernandez, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124003>
- Frías-Navarro, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Obtenido de Universidad de Valencia. España: <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gallup Report. (2013). *Gallup Report*. Obtenido de <https://www.gallup.com/es-xm/176819/gallup-latin-america.aspx>
- Gergen. (1996). *Realidades y relaciones: aproximación a la construcción social*. Barcelona: Paidós.
- Haidt. (2006). *What and why is Positive Psychology, Review of general psychology*.
- Hernandez, S., & Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta,. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*.
- Hosie, S. y. (2008). *The Happy Productive Worker and*. Journal of Human Values.
- Kahn. (1990). *Psychological conditions of personal engagement*. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/256287?seq=1>

- Kline, M. (1992). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=170206>
- Leon, Z. (2019). *Felicidad Y Compromiso Organizacional De Los Agentes De Matt Seguridad* . Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37957/leon\\_vz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37957/leon_vz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81-90. Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/v3n2-2a7>
- Martínez, R., & Campos, F. (2015). *Prueba Estadística*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-95322015000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004)
- Maslach, C. y. (1997). *The truth about Burnout*. San Francisco.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Diaz Santos.
- Maslow, A. H. (1968). *El hombre autorrealizado, hacia una psicología del ser*. Obtenido de <https://escuelafeliz.org/wp-content/uploads/2020/10/El-Hombre-Autorrealizado.-Hacia-una-psicologia-del-Ser-Abraham-H.-Maslow.pdf>
- Mendizabal Bermudez, L. (2020). *Repositorio Universidad César Vallejo*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47821/Mendizabal\\_BLT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47821/Mendizabal_BLT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milla Palmadera, D. (2018). *Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima – 2018*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26819/Milla\\_PDL.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26819/Milla_PDL.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Miranda Muñoz, L. (2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios*. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10288/miranda\\_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10288/miranda_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

OMS. (Mayo de 2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Salud mental en el lugar de trabajo:

[https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

ONU. (2017). *WordHappinessReport*. *WordHappinessReport*.

ONU. (2018). *Perú ocupa el puesto 65 de 156 países "más felices"*. Obtenido de

<https://gestion.pe/economia/peru-ocupa-puesto-65-156-paises-felices-informa-onu-229340-noticia/>

Otzen, T., & Manterola, C. (Marzo de 2017). *Scielo*. Obtenido de Técnicas de Muestreo sobre una Población a:

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Perez Valencia, B., & Valderrama Fernandez, G. (2018). *Repositorio UNSA*. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5857/PSpevabi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perez, M., Molero, M., Barragan, A., Simon, M., & Martos, A. (21 de diciembre de 2018). *Repositorio Universidad de Almería*. Obtenido de

<http://repositorio.ual.es/handle/10835/7630>

Quiambao, L. (10 de febrero de 2020). *Wrike*. Obtenido de Software:

<https://www.wrike.com/es/blog/estadisticas-compromiso-de-los-empleados-2020/>

Romero, (2015) La concepción aristotélica de la eudaimonía en *Ética a Nicómaco*. Relación entre vida activa y vida teórica.

Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1010-29142015000200002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142015000200002)

Report, W. H. (2020). *Reporte mundial de felicidad 2020*.

- Robles Pastor, B. (2019). *Población y muestra*. Obtenido de Revista Pueblo Continente: <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269>
- Rodríguez Velázquez, F., & Sánchez Macías, A. (julio-diciembre de 2020). *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de Manizales Facultad de Administración : <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893/75821>
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (enero-abril, 2014). Una mirada más positiva a la salud ocupacional. *Redalyc.org*, vol. 35(1).
- Salanova, S. W. (2004). *El engagement en los empleados. Un reto emergente para la dirección de Recursos Humanos*. Obtenido de [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf)
- Salud, M. d. (2018). *Reporte Ministerio de Salud periodo 2013-2018*. Obtenido de <https://drive.minsa.gob.pe/s/zFHR96qtiefRjLG#pdfviewer>
- Salud, M. d. (2020). Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/como-empieza-el-sector-salud-en-2020-infraestructura-y-equipamiento>
- Sánchez Carlessi , H., Reyes Romero, C., & Mejía Saenz, K. (junio de 2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sanclemente, E. Í. (2017). *Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas*. Obtenido de <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/259541>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003).
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales, Roma, & Bakker. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Seligman. (2002). *La auténtica felicidad*.
- Shawn, A. (febrero de 2012). *Harvard Business Review Home*. Obtenido de <https://hbr.org/2012/01/positive-intelligence>

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos E.I.R.L.

Yuste, Rubio, & Aleixandre. (2004). Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad. *Scielo*.

## ANEXOS

### Anexo 1:

Tabla 7

Matriz de consistencia

TÍTULO: "Felicidad y engagement en personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021"						
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				MÉTODO
	General	Variable 1: Felicidad				
		Instrumentos	Dimensiones	Items	Escala	Tipo y diseño
¿Cuál es la relación entre felicidad y engagement en personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021?	Determinar la relación entre felicidad y engagement en personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021	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	Ordinal	Diseño: No Experimental Nivel: descriptivo correlacional Tipo: Básica Población Muestra: censal N=79
	Específicos		Satisfacción con la vida	01, 03, 04, 05, 06, 10		
	-Determinar la relación entre felicidad y las dimensiones de engagement, expresados en dedicación, absorción y vigor.		Realización personal	08, 09, 21, 24, 25, 27		
	-Determinar la relación entre engagement y las dimensiones de felicidad, expresados en; sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.		Alegría de vivir	12, 13, 15, 16		
		Variable 2: Engagement				
	-Determinar de manera general los niveles de felicidad y por sus dimensiones.	Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003)	Vigor	01, 04, 08, 12, 15, 17	Ordinal	
	-Determinar de manera general los niveles de engagement y por sus dimensiones.		Dedicación	02, 05, 07, 10, 13		
			Absorción	03, 06, 09, 11, 14, 16		

## Anexo 2:

### Tabla 8

Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Felicidad	El término felicidad hace referencia a la experiencia afectiva particular de una persona al conseguir plena satisfacción que lo lleva a conseguir un bien deseado. Alarcón (2006)	La variable fue medida a través de la Escala de Felicidad de Lima (EFL), el instrumento consta de 27 items, las respuestas son de múltiple elección, presenta 5 tipos de alternativas: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni desacuerdo, Totalmente desacuerdo, desacuerdo. Sus niveles de calificación son: 27-87: Muy baja, 88-95: Baja, 96-110: Media, 111-118: Alta, 119-135: Muy alta.	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	El término engagement es un estado mental, que provoca satisfacción en el aspecto laboral, se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli y Bakker, 2003)	La variable fue medida a través de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES 17), consta de 17 items, las respuestas son de múltiple elección, presenta 6 tipos de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastantes Veces, Casi Siempre y Siempre. Sus niveles de calificación son: 0-69: Muy bajo, 70-79: Bajo, 80-89: Promedio, 90-96: Alto, 97-110: Muy alto	Vigor		01, 04, 08, 12, 15, 17	Ordinal
			Dedicación		02, 05, 07, 10, 13	
			Absorción		03, 06, 09, 11, 14, 16	

### Anexo 3: Instrumentos de evaluación

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

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

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

---

Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	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 orgullo 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, continuo trabajando

## Escala de Felicidad de Alarcón, R. (2006)

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

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.

#### Anexo 4: Captura de pantalla de la portada del formulario



## Felicidad y Engagement en profesionales de enfermería de la Red de Salud Lampa 2021

Bienvenido(a), con el debido respeto me presento ante usted, mi nombre es Deisy Candy Huallata Quispe identificada con DNI 72177111, tesista de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo-Lima Norte. Me encuentro realizando una investigación con la finalidad de obtener el grado académico de Licenciada en Psicología, el objetivo de la investigación es determinar la relación entre felicidad y engagement en personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021, para tales fines y muy respetuosa de las normas sanitarias recomendadas por el Gobierno, es que, se le invita a responder el presente formulario virtual.

Los datos proporcionados serán utilizados de manera estrictamente confidencial y privado. En caso tenga alguna duda escribanos al correo [deisycandyhuallataquispe97@gmail.com](mailto:deisycandyhuallataquispe97@gmail.com) Gracias por su colaboración y su tiempo.

De aceptar participar en la investigación confirme su decisión en el siguiente apartado:

Siguiente

Link del formulario:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeY95NOvQ7sRGDC0tAh1OlfhQF3duskLMIZYvhQip8-Ai83w/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeY95NOvQ7sRGDC0tAh1OlfhQF3duskLMIZYvhQip8-Ai83w/viewform?usp=sf_link)

## Anexo 5: Ficha sociodemográfica

### Ficha de datos

Edad:

Sexo:

## Anexo 6: Carta de presentación de la escuela dirigida a la autoridad del centro



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 31 de enero de 2021

### CARTA INV.N°1644 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

**MC. OSCAR COAQUIRA ARIAS**  
DIRECTOR DE REDESS LAMPA  
**Ministerio de Salud REDESS LAMPA**  
Distrito de Lampa, Departamento de Puno

Presente.-

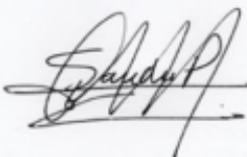
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **HUALLATA QUISPE DEISY CANDY** con **DNI N° 72177111** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002554285** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD, LAMPA 2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

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

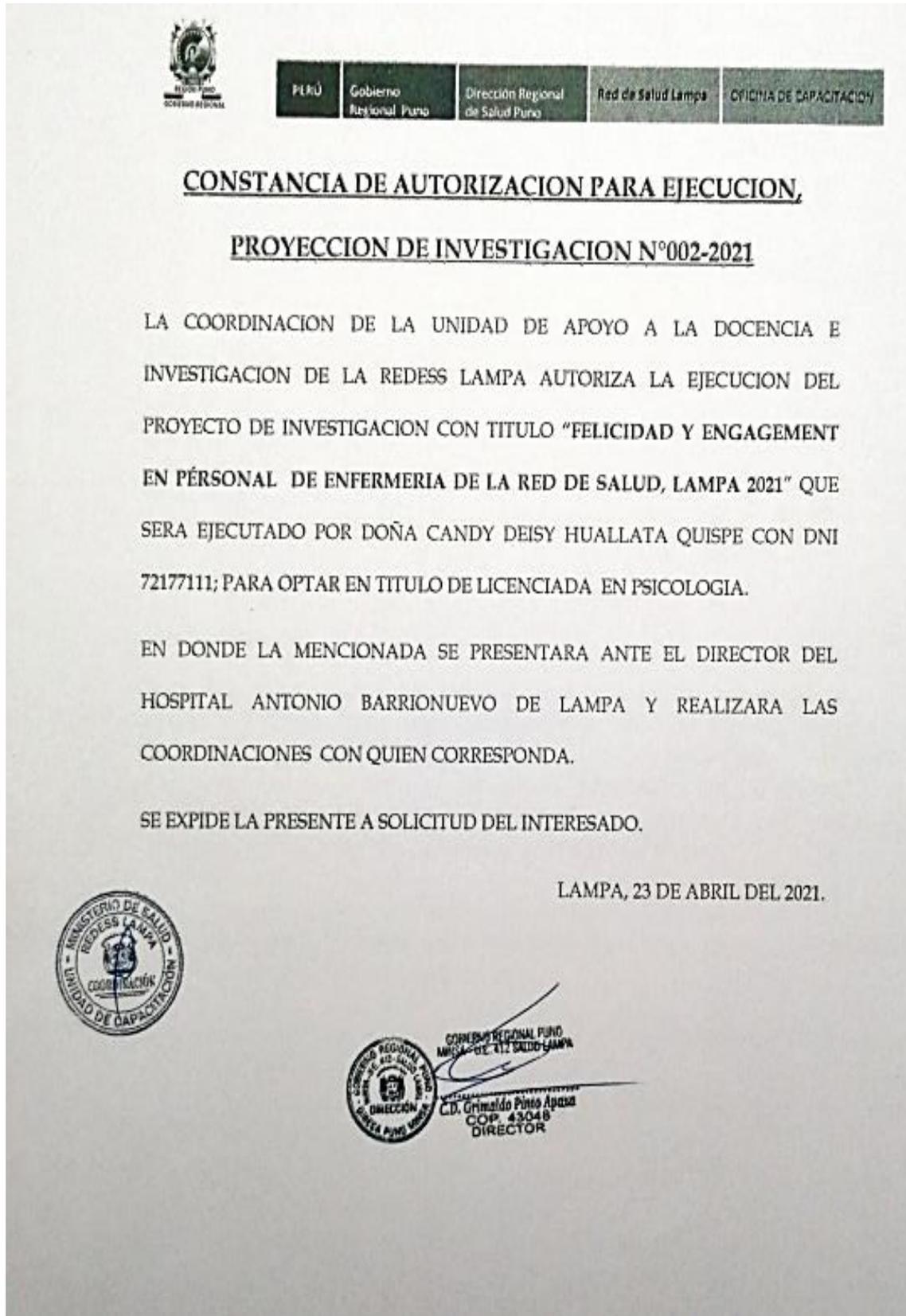
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Anexo 7:** Carta de autorización firmada y sellada por la autoridad del centro



## Anexo 8: Carta de autorización para el uso de los instrumentos dirigida a los autores



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

### CARTA N°1645- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

*Los Olivos 31 de enero de 2021*

**Autor:**

- **Wilmar B. Schaufeli**

Presente.-

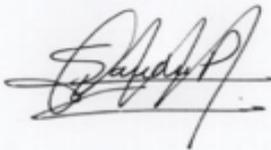
*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **HUALLATA QUISPE DEISY CANDY**, con **DNI N° 72177111** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002554285**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD, LAMPA 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo 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,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**CARTA N°1647- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 31 de enero de 2021*

**Autor:**

- **Arnold B. Bakker**

Presente.-

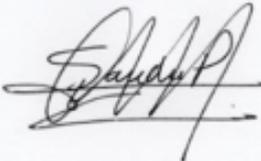
*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **HUALLATA QUISPE DEISY CANDY**, con **DNI N° 72177111** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002554285**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD, LAMPA 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

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

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

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Anexo 9.** 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: 0034-9690

rip@ufrgs.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>

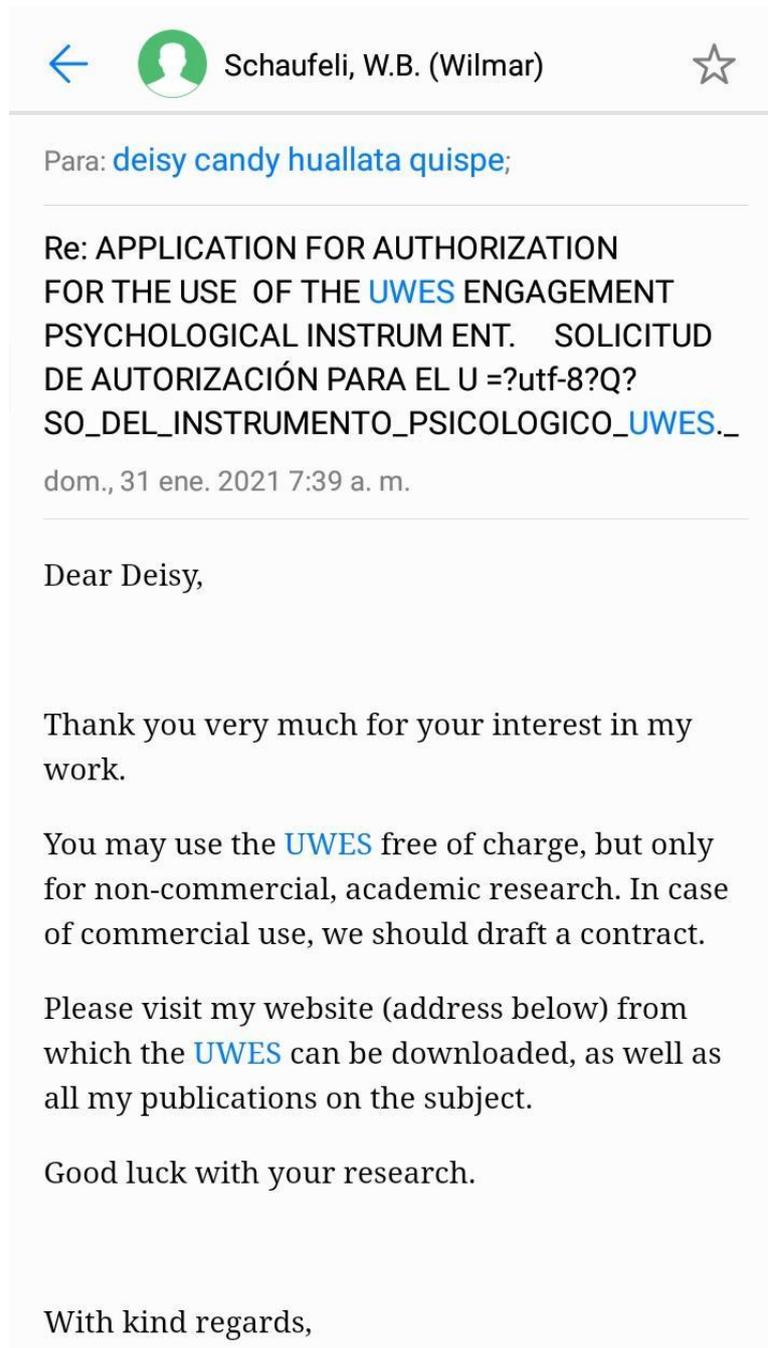
- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

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

**Anexo 10:** Autorización del autor original de la Escala Utrech de engagement en el trabajo



**Anexo 11:** Autorización del autor de la versión en español de la Escala Utrech de engagement en el trabajo

←  Bústia want 

Para: [candy\\_miroma@hotmail.com](mailto:candy_miroma@hotmail.com);

---

**Autorización UWES**

mar., 2 feb. 2021 7:47 a. m.

**3 ADJUNTOS 676.04 KB** 

	Autorizació...Quispe.pdf 171.73 KB	
	UWES_Trab...ng_17.pdf 11.96 KB	
	Test_manu...spanol.pdf 492.36 KB	

Hola Daisy

Tal y como te ha comentado Susana, te adjunto la autorización para que puedas hacer uso del cuestionario **UWES 17** en tu investigación.

Mucha suerte.

Un saludo  
Ester

**WANT** Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables  
[Universitat Jaume I](#)

## Anexo 12: Respuesta a la autorización del uso de instrumento en español

WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables  
Dpto. de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología  
Avenida Vicente Sos Banyat, s/n.  
12071 Castellón de la Plana (España)  
Web: [www.want.uji.es](http://www.want.uji.es) | Correo electrónico: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)



DRA. MARISA SALANOVA SORIA, Catedrática de Psicología Social del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, y Directora del Equipo de Investigación WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables en la Universitat Jaume I de Castellón,

HAGO CONSTAR QUE

Autorizo a Deisy Candy Huallata Quispe, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo de Lima-Perú, a utilizar la escala de engagement UWES para la investigación de su tesis.

Las personas autorizadas se comprometen a citar apropiadamente los trabajos académicos en los que la escala ha sido originalmente publicada:

- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Grau, R., & Peiró, J.M. (2000). Desde el "burnout" al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Y para que así conste, firmo la presente en Castellón a 02 de febrero de 2021.

Dra. Marisa Salanova Soria  
Email: [salanova@uji.es](mailto:salanova@uji.es)  
Phone: +34 (964) 72 9583