



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Felicidad y engagement en colaboradores de una empresa de
telecomunicaciones del distrito de Surco, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Dextre Zubieta, Ela Sibely (ORCID: 0000-0002-8159-7755)

Guevara Sanchez, Fiorella Beatriz (ORCID: 0000-0002-2427-6226)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllon, Victor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0795-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres por su apoyo constante, sus enseñanzas y confianza brindada.

Agradecimiento

A Dios, por brindarnos la fuerza para continuar a pesar de las adversidades.

A nuestra familia, por las enseñanzas a lo largo de la vida y los objetivos logrados.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1 <i>Prueba de normalidad por Shapiro-Wilk</i>	20
Tabla 2 <i>Correlación entre la felicidad y el Engagement</i>	20
Tabla 3 <i>Correlación entre las dimensiones de felicidad y el Engagement</i>	21
Tabla 4 <i>Correlación entre la felicidad y las dimensiones de Engagement</i>	21
Tabla 5 <i>Descripción de los niveles de Engagement y sus dimensiones</i>	22
Tabla 6 <i>Descripción de los niveles de felicidad y sus dimensiones</i>	22
Tabla 7 <i>Comparación de felicidad según sexo, edad y tiempo de trabajo</i>	23
Tabla 8 <i>Comparación de engagement según sexo, edad y tiempo de trabajo</i>	24

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre Felicidad y Engagement en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de Surco, Lima 2021. Para ello se realizó un estudio descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 219 colaboradores de ambos sexos. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Felicidad de Reynaldo Alarcón y el Cuestionario UWES de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. Los resultados obtenidos evidenciaron que entre las variables Felicidad y Engagement hay relación directa y significativa ($Rho= .375^{**}$) lo que indica que, a mayor felicidad presente en el colaborador, mayor el engagement. De igual manera, las correlaciones por dimensiones entre felicidad y engagement fueron directas y significativas.

Palabras clave: Felicidad, Engagement, colaboradores.

ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between Happiness and Engagement in collaborators of a telecommunications company in the district of Surco, Lima 2021. The type of research was descriptive-correlational and of non-experimental design. The sample consisted of 219 collaborators, of both sexes, with ages from 20 to 40 years. The instruments used were The Happiness Scale by Reynaldo Alarcon and the UWES questionnaire by Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker. The results obtained showed that between the variables Happiness and Engagement a direct and significant correlation ($Rho = .375^{**}$) which indicates that, the greater the happiness present in the collaborator, the greater the engagement. Similarly, the correlations by dimensions between happiness and engagement were direct and significant.

Keywords: Happiness, Engagement, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones buscan contar con trabajadores capacitados por lo que hacen énfasis en el reclutamiento del personal que seleccionan para cubrir las vacantes disponibles. Parte de ello y más importante aún es tener colaboradores eficientes y felices con sus labores, lo cual resulta ser complicado para ellos, ya que no todos están dispuestos a formar parte de un equipo sin esperar el beneficio del mismo, más sí con altas tendencias al beneficio propio (Info Capital Humano, 2018). Es aquí donde se hace necesario un comportamiento organizacional basado en el engagement, el cual hace referencia a la inversión de esfuerzo y dedicación para realizar las actividades que requiere el puesto de trabajo (Salanova y Schaufell, 2004).

Diversos modelos de gestión organizacional, sobre todo aquellos que están centrados en la persona, consideran que el engagement es un fenómeno psicológico que aporta evidentemente al logro de objetivos de la organización; Esto no sería posible si los colaboradores no perciben a su entorno laboral como un lugar de bienestar, concepto que está ligado a la felicidad (Salamanca et al., 2014). Entre los modelos de gestión basado en resultados; hace referencia a las metas y objetivos planteados en la organización, y estas deben ser acordes con la planificación estratégica (Beltrán et al., 2009). Este modelo tiene como principal idea involucrar tanto a la gerencia como a los colaboradores en la búsqueda de resultados establecidos.

Está claro que las personas que desempeñan labores en una determinada organización no van a cumplir adecuadamente, con el vigor o dedicación que se espera si es que estas no se sienten felices.

En el año 2020, debido a la pandemia, las empresas se vieron en la necesidad de ajustar y adaptar la modalidad de trabajo por el estado de emergencia decretado por el gobierno como medida preventiva ante los contagios; es, por tanto, que el bienestar de los trabajadores se vio afectado, sobre todo en el área laboral y, por ende, la felicidad de los colaboradores disminuyó, convirtiéndose por lo general en escenarios de estrés (Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, 2021).

Por ello, contar con trabajadores que muestren altas evidencias de engagement en el trabajo resulta ser todo un desafío para las grandes y pequeñas compañías en la actualidad; Hoy en día las empresas han desarrollado la aptitud para deducir problemas que se relacionen con el rendimiento de su personal; Por lo cual es importante que dentro de las organizaciones se tome en cuenta y se trabaje en la felicidad del colaborador, esto permitirá que haya un mejor desarrollo dentro de su vida laboral; Este cambio impacta de manera significativa en el engagement, ya que tener colaboradores comprometidos con sus labores y felices suele ser motivo de desasosiego en las empresas, puesto que si un trabajador se siente contento en el ambiente donde desempeña sus labores podrá tener mayor energía y dinamismo lo cual va de la mano de una adecuada productividad (Agurto et al., 2020).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) un 90% de los trabajadores presentan un deterioro relacionado al estrés ligado a las actividades laborales en sus labores y en la actualidad el 22% de europeos presentan este estrés (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). De la misma manera, la Organización de Naciones Unidas (ONU), realizó investigaciones sobre la felicidad en el mundo World Happiness Report, que indicaron que la felicidad en cada habitante es importante, la bolsa de valores realizó también una investigación acerca de la Felicidad Laboral, donde mencionan que un colaborador que se encuentra feliz y comprometido se desarrolla mejor y es más productivo en su lugar de trabajo (Gestión noticias, 2017). Por ello para Salanova, et al es importante que las empresas que cuenten con empleados que muestren evidencias altas de engagement (personas que se involucren, de forma apasionada con su trabajo) podrán superar obstáculos laborales con mayor facilidad (Rodríguez y Sánchez, 2020)

Según Gonzales y Pérez (2019) indican que el 13% de la fuerza laboral del mundo se siente implicada con su centro de ocupación, es decir, muestran evidentes comportamientos vinculados al engagement. Posiblemente, otro contratiempo añadido es la rapidez en la que se suceden los cambios e innovaciones que contribuyen de forma directa sobre la gestión del engagement.

Los investigadores de Great Place to Work (2018) realizaron un estudio acerca de las empresas Top para trabajar, en los cuales se encuestó a más de 90

mil colaboradores de distintas empresas, la cantidad exacta de empresas fue de 120 de Perú. Asimismo, se vieron los niveles de engagement, en donde tres de todas las empresas resultaron con porcentajes mayores al 70%, entre ellos, se encuentran la empresa Hilton, DHL Express y la más destacada fue Marriott Perú, demostrando que estas empresas fomentan el sentimiento de engagement y confianza en sus trabajadores.

Según la última encuesta realizada sobre satisfacción laboral en el Perú, el 24% de individuos es feliz en su empleo; Esto conlleva a que muchos factores, como la remuneración, el horario laboral, el bienestar de los trabajadores (felicidad subjetiva) la diversidad de empleos y las condiciones laborales influyen en las expectativas de crecimiento tanto económico, como en el desarrollo personal dentro de una organización; Este viene a ser un factor que hace que el trabajador pueda sentirse cómodo y se involucre tanto con su trabajo como con los objetivos a corto, largo plazo y así mismo con los valores de la organización (La Republica, 2020).

Por lo expuesto se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre felicidad y engagement en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de surco, Lima, 2021?

La presente investigación se justifica desde tres perspectivas principales, siendo así la metodológica, teórica y práctica. Desde una perspectiva metodológica, porque los hallazgos de esta investigación pueden aportar conocimiento sobre una problemática determinada, la misma que puede ser contemplada en la gestión metodológica de los modelos organizaciones.

Desde una perspectiva teórica, la investigación se justifica por la aplicación de teorías que ya han sido validadas, entre ellas se tiene a la teoría que configura al constructo de engagement, el cual es un estado positivo, enérgico y efectivo en relación con las funciones específicas del trabajo (Salanova y Schaufeli. 2004, pág. 115) quien definió a este como el compromiso de las personas centradas exclusivamente en las tareas específicas del trabajo. Del mismo modo se empleó el constructor de felicidad, estudiado como un sentimiento positivo, en el que intervienen elementos afectivos y cognitivo (Alarcón, 2006, pág. 137) cabe señalar

que, en esta teoría, el constructor de felicidad es estudiado como un indicador de bienestar.

Desde una perspectiva práctica, el estudio se justifica porque al obtener información tangible de los resultados de este estudio se tendrán herramientas sobre las cuales se puede implementar acciones profesionales para realizar actividades relacionadas al tema de promoción para el desarrollo del engagement en las organizaciones, así mismo, prevención para mantener la sostenibilidad de los trabajadores que se encuentran felices; y asistencia para aquellos que evidencian dificultades en cuanto a la felicidad y por ende en el engagement.

Es por ello que, el objetivo central de esta investigación, estuvo orientado a determinar la relación entre Felicidad y Engagement en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de Surco, Lima, 2021; del cual se desprende seis objetivos específicos: Donde se va a determinar la relación entre felicidad y las dimensiones de engagement expresados en dedicación, vigor y absorción; seguido de determinar la relación entre engagement y las dimensiones de felicidad expresadas en sentido positivo de la vida, realización personal, satisfacción con la vida y alegría de vivir; asimismo describir la felicidad de manera general y por dimensiones; además de describir engagement de manera general y por dimensiones; posterior a ello a describir la felicidad de manera general según edad, sexo y tiempo de trabajo; y por último describir el engagement de manera general según edad, sexo y tiempo de trabajo.

La hipótesis al problema de investigación fue planteada de la siguiente manera: La felicidad y el engagement se encuentran significativamente relacionados de forma directa, en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de Surco, Lima 2021. Por tanto, las hipótesis específicas fueron a) existe relación directa y significativa entre la felicidad y las dimensiones de engagement, dedicación, vigor y absorción en trabajadores, b) existe relación directa y significativa entre engagement y las dimensiones de felicidad, sentido positivo de la vida, realización personal, satisfacción con la vida y alegría de vivir.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se encontró lo siguiente:

Fernández (2020) realizó un estudio en la ciudad de Lambayeque, con la finalidad de determinar la relación entre las variables felicidad y engagement en colaboradores agroindustriales; fue una investigación cuantitativa de tipo aplicada, de alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Para ello evaluaron a 107 trabajadores del área administrativa de siete empresas agroindustriales, con la “Escala de Felicidad de Lima” de Alarcón y la “Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)”. Los resultados mostraron una relación significativa y positiva entre la felicidad y el engagement general (.491) y las dimensiones del mismo vigor ($r=.486$), dedicación ($r=.496$) y absorción ($r=.430$). Lo cual sugiere que cuanto mayor sean las puntuaciones de felicidad, mayores también son las evidencias de engagement en general y por dimensiones.

Espinoza (2019) realizó una investigación en la ciudad de Chiclayo, con el propósito de estudiar la relación entre la felicidad y el engagement en colaboradores de una empresa distribuidora. Se trató de un estudio cuantitativo de tipo aplicada, de alcance correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Participaron 300 colaboradores a quienes le aplicaron la Escala de Felicidad de Lima y el instrumento (UWES). Obteniendo como resultados que felicidad y engagement no correlacionan de manera significativa ($Rho=-.086$; $p>.05$), además se encontró correlaciones significativas y directas entre la felicidad y las dimensiones de vigor ($r=.285$) y dedicación ($r=.200$), sin embargo, no se halló correlación ($p>.05$); referente a la dimensión de absorción, del mismo modo se reportó niveles bajos de vigor y en general un 14%.

Bustamante y Escapa (2021) realizaron una investigación en la ciudad de Arequipa. Su objetivo fue encontrar la existencia de una correlación entre la Felicidad y el Engagement en trabajadores del rubro construcción civil. Fue un estudio cuantitativo de tipo aplicada, de alcance correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Evaluaron a 122 personas con la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón (EFL) y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). Como resultados obtuvieron una relación positiva y

significativa ($Rho = .293$, $p < .05$), entre las variables centrales; también se encontró correlaciones positivas y significativas entre la felicidad y las dimensiones del engagement (vigor: $\rho = .343$; dedicación: $\rho = .384$; absorción: $\rho = .302$), y finalmente, los resultados descriptivos reportaron un nivel bajo de vigor en el 22.3%, dedicación con el 27.4 % y absorción del 21.5%; respecto a la felicidad, el 4.1% presentó un nivel medianamente feliz, mientras el 21.3% recayó en la categoría de feliz, finalmente el 74.6% en la categoría de altamente feliz.

Delgado et al. (2017) desarrolló una investigación en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre la felicidad y engagement. En trabajadores del sector retail. Fue un estudio cuantitativo de tipo aplicada, de alcance correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Para ello participaron 157 trabajadores, evaluados con la Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Reynaldo Alarcón, 2006 y la Utrecht Work Engagemet 15 (UWES). Como resultados obtuvieron que las variables centrales se relacionaron de manera directa y significativa ($r = .202$); del mismo modo la felicidad se relacionó de manera directa y significativa con las dimensiones vigor ($r = .232$) y dedicación ($r = .253$), no es así con la dimensión absorción ($p > .05$); del mismo modo en engagement se correlacionó de manera directa y significativa con la dimensión realización personal ($r = .239$), no sucede así con el resto de las dimensiones ($p > .05$).

Alvarado (2019) realizó una investigación en Trujillo donde planteó un objetivo orientado a determinar la relación entre la felicidad en el área de trabajo y el engagement en docentes de una organización que presta servicios educativos. Fue un estudio cuantitativo de tipo aplicada, de alcance correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, participaron 56 docentes evaluados con la escala del SL-SPS para medir la felicidad en el trabajo y la escala de engagement UWES, Los resultados reportaron que las variables centrales no se correlacionaron de manera significativa ($p > .05$), lo mismo sucede cuando se correlaciona con todas las dimensiones del engagement ($p > .05$); según los resultados descriptivos el 1.8% no se encuentra feliz en su trabajo, mientras el 92.9% si presenta un nivel alto de engagement.

Respecto a investigaciones internacionales, en Sudáfrica se cuenta con el aporte de Olckers et al. (2017) realizaron una investigación la cual tuvo un diseño de

investigación transversal y como objetivo principal determinar como el compromiso laboral afectaba indirectamente la relación entre la propiedad psicológica y la felicidad. La muestra fue de 365 encuestados de una gran empresa de servicios profesionales sudafricana. Se administraron la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) y la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS). El estudio concluye en que mostraron correlación directa entre las variables estudiadas (.49**) estas señalan que, a mayores evidencias de felicidad, mayores evidencias de engagement.

Stacio et al. (2020) realizaron una investigación en Italia, el cual tuvo la finalidad de determinar la relación entre la felicidad subjetiva y el engagement en los maestros de jardín de infantes. Fue una investigación cuantitativa de tipo aplicada, correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Para ello contaron con 319 maestros aplicando la Escala de Felicidad Subjetiva y el Cuestionario de Engagement. Como resultados mostraron que felicidad subjetiva tienen un efecto total positivo directo en el engagement ($r=.46$).

Santhanam y Srinivas (2019) realizó una investigación en Estados Unidos con el propósito de examinar el impacto del compromiso en el agotamiento laboral, realizó un estudio cuantitativo, de tipo aplicada y diseño no experimental, la muestra fue 1197 empleados manuales que trabajan en tres instalaciones de fabricación que son propiedad y están operadas por la misma empresa. Además, este estudio también explora el papel de la felicidad como moderador para explicar el efecto del compromiso sobre el agotamiento y la intención de rotación. Los resultados indican que un empleado no comprometido tiene un mayor riesgo de agotamiento y es probable que abandone la organización en un futuro próximo. Además, el agotamiento de los empleados se asoció positivamente con las intenciones de rotación ($r=.14$).

Coo y Salanova (2017) en España realizaron un estudio con la finalidad de determinar la relación entre felicidad y engagement; fue un estudio cuantitativo, de tipo aplicada, de alcance correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Participaron 1500 personas, evaluadas con UWES y The Pemberton Happiness Index para medir la felicidad. Los resultados reportaron que las variables centrales se correlacionaron de manera directa y significativa ($r=.64$); asimismo, la

felicidad se correlacionó de manera directa y significativa con las dimensiones del engagement (dedicación: $r=.61$; vigor: $r=.75$; absorción: $r= .61$). Lo cual sugiere, a modo de conclusión, que cuanto mayores son las evidencias de felicidad mayores también han de ser las de engagement en general y en todas sus dimensiones.

Gulyani y Sharma (2018) en la India realizaron un estudio con la finalidad de determinar la relación entre felicidad y engagement; fue un estudio cuantitativo, de tipo aplicada, de alcance correlacional con diseño experimental de corte transversal. Participaron 201 empleados, el engagement y la felicidad se relacionaron de manera directa y significativa ($p < .05$); lo cual sugiere que cuanto mayor es la felicidad mayor también han de ser las evidencias de engagement.

Una de las variables en la investigación realizada es la felicidad y para ello la historia se basa, en la filosofía, pues el término felicidad lo determinó Aristóteles, quien mencionaba que la felicidad provenía de las acciones positivas que realizaba la persona, este actuar hace referencia a fundamentos ontológicos, y a la naturaleza humana; Aristóteles menciona que la felicidad está relacionada con la razón y autorrealización de la persona, es decir que la persona se hace excelente según sus buenas acciones y ello conlleva a la felicidad, por ello que la persona vive lo mejor que puede esperando alcanzar la felicidad; Para Aristóteles, la felicidad es la repercusión de las buenas actitudes (Bosh, 2019).

Alarcón, realizó la introducción a la psicología de la felicidad, no obstante, la felicidad se desarrolló a través de diversas teorías, entre ellas la teoría de Seligman y Csikszentmihalyi, quienes mencionan a la psicología positiva en un artículo; realizaron hallazgos científicos sobre el progreso de las características positivas del individuo donde no hay necesidad de tolerar un trastorno psicológico, este estudio fue denominado como “el estudio científico del funcionamiento óptimo del ser humano”, por ello se concluye que dicha investigación brinda soluciones para recuperar el equilibrio psicológico basado en la experiencia de cada individuo (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

El autor definió que la dimensión sentido positivo de la vida viene a ser la carencia de emociones dolorosas o negativas como la depresión, intranquilidad, pesimismo vacío existencial, puesto que la felicidad conlleva a inhibir estos estados

emocionales. Así mismo la satisfacción con la vida, como su propio nombre lo indica el individuo se siente satisfecho, puesto que siente que está donde debe de estar o que está próximo alcanzar sus objetivos, se siente complacido con lo que está logrando y con lo que tiene. La realización personal es decir la tercera dimensión significa que el individuo expresa a lo que puede definir como felicidad plena en este caso se siente autorrealizado, las personas pueden expresarse de esta forma “Siento que logré todo lo que tenía planeado, me siento realizado”, por último, la dimensión de alegría de vivir, el individuo siente optimismo por la vida, felicidad de vivir su día a día (Alarcón, 2015).

Por lo mencionado se entiende que la felicidad se obtiene a través de haber logrado algún mérito o acción deseada independientemente del esfuerzo hecho para conseguirlo, ya que es un sentimiento subjetivo, además la satisfacción que genera influye en la motivación y engagement con el trabajo de la persona.

El constructo teórico del engagement fue estudiado desde una perspectiva opuesta al burnout, este último entendido como la presencia de un estrés crónico manifestado como agotamiento e indicadores de despersonalización en los colaboradores de una determinada organización. Por el contrario, el engagement es definido como el vigor o energía que tienen los trabajadores para realizar tareas específicas de su trabajo mostrando indicadores de concentración intelectual para su ejecución y dedicación para hacerlo bien (Marsollier, 2019).

Los trabajadores con altos niveles de engagement presentan una conexión afectiva y energética con sus actividades laborales, es por ello que sienten que tienen las capacidades necesarias para desarrollarse de manera óptima ante las adversidades que demanda su centro de trabajo. Según Maslach y Leiter (1997) existen dos tipos de pensamiento sobre la relación entre el engagement y el burnout. El primer pensamiento, hace referencia al engagement como polo positivo y al burnout como polo negativo, es decir, son opuestos y de un continuo bienestar laboral. Los autores definen al burnout como el agotamiento, baja eficacia profesional y cinismo, por otro lado, mencionan que el engagement se caracteriza por la involucración, energía y eficacia del personal.

El engagement es un estado mental positivo que va relacionado al trabajo, explicado por el vigor, la dedicación y la absorción, esta última, entendida como la concentración intelectual del trabajador; es preciso señalar que estas tres variables latentes forman parte del constructo teórico del engagement (Salanova y Schaufell, 2004). Cuando se traduce el termino engagement al idioma español esta toma por significado la palabra compromiso, no obstante, este viene a ser un término que se identifica como el esfuerzo voluntario por parte de los colaboradores hacia su centro de labores. Por lo tanto, se puede decir que un colaborador con altos niveles de engagement es alguien que siente entusiasmo y compromiso con su labor, mostrándose competente e interesado.

El autor define el vigor como altos rangos de energía, así mismo son aquellas personas que persisten y se esfuerzan en las labores que realizan a pesar de aquellos inconvenientes que puedan existir. La dedicación está basada en los altos rangos de inspiración, entusiasmo, orgullo, reto e implicación en sus labores. Para finalizar el autor define la dimensión de absorción hace referencia al trabajador que se siente inmerso y concentración en sus actividades laborales (Schaufeli y Bakker 2003).

Asimismo, el autor planteó un modelo en donde explica el engagement, en el cual señala que los recursos principales los brinda el trabajo, donde incluye la recompensa, el crecimiento y el reconocimiento personal, que da un significado al trabajo que realiza el colaborador de forma continua. Refiere también los recursos personales del colaborador que resaltan el optimismo, la autoestima, la autoeficacia y la resiliencia, entre otros (Aguado, 2018).

Por otro lado, la psicóloga Soria y Schaufeli (2009) publicaron un artículo donde señalaron que los trabajadores que muestran altos niveles de engagement tienden a ser personas que se implican en sus actividades laborales sin caer en la adicción a su trabajo, ya que los trabajadores que sienten adicción laboral son personas que no tienen una vida fuera de él y laboran para reducir la ansiedad, contrario a un trabajador con altos niveles de engagement, ellos disfrutan su trabajo y su vida fuera de él.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de estudio fue de tipo cuantitativo eso quiere decir que las investigaciones con tal enfoque fueron basadas en el recojo de datos estadísticos con el objetivo de demostrar la validez de sus hipótesis planteadas, basándose en los resultados numéricos, así mismo demostrando la validez de otras teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

El presente estudio fue de tipo aplicado, ello hizo referencia a la aplicación de constructos teóricos validados previamente a fin de conocer un determinado fenómeno psicológico, estudiarlo y plantear alternativas de solución (Zarzar, 2015, p.87).

Es de alcance correlacional, ya que estuvo orientada a encontrar la relación entre dos variables y determinar si esta es inversa o directa (Hernández y Mendoza, 2018, p. 93). El estudio contó con un diseño no experimental, con corte transversal, porque no se manipuló variables y la medición se dio una sola vez en el tiempo (Hernández, et al., 2010).

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Felicidad

Definición conceptual: La felicidad es un estado afectivo que brinda una plena satisfacción, que se experimenta de forma subjetiva en el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2015). (Ver anexo 2)

Definición operacional: Para medir la variable se usó la escala de La Felicidad fue creada por R. Alarcón, (2006) en lima la cual conto con 27 ítems y 4 dimensiones, las cuales fueron sentido positivo de la vida 2,7,11,14,17,18,19,20,22, satisfacción con la vida 1,3,4,5,6,10, realización personal 8,9,21,24,25,27 y alegría de vivir 12,13,15,16, Para calificar la prueba las puntuaciones altas van dirigidas hacia una persona feliz y las bajas a una persona infeliz.

Variable: Engagement

Definición conceptual: El engagement es un estado mental positivo, que provoca satisfacción vinculado al trabajo, el cual tiene por dimensiones al vigor, dedicación y absorción. Siendo este un estado afectivo – cognitivo influyente y persistente (Schaufeli et al., 2002). (ver anexo 2)

Definición operacional: Para medir esta variable se usó el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) la cual fue elaborada por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. El instrumento consta de 17 ítems. En cuanto a la calificación, se realiza de forma manual, la cual posee modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. Presenta niveles de evaluación Muy Alto 95 a más, Alto 75 a 94, Medio 25 a 74, Bajo 5 a 24 y Muy Bajo 1 a 4.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población se conformó por 219 colaboradores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de surco, que desempeñaban labores en el año 2021. La población es un determinado grupo el cual se utiliza para una investigación científica, con el fin de realizar diversas inferencias para llegar a una toma de decisiones, los cuales pueden ser por conjuntos de personas, plantas, animales entre otros (Gamboa, 2017).

Con relación a los criterios de inclusión, se consideró a participantes de ambos sexos. Asimismo, que sean colaboradores cuyas edades hayan estado entre los 20 y 40 años de edad, además de que hayan laborando en el sector de comunicaciones en el distrito de surco. Con relación a los criterios de exclusión, no se consideró como parte de la muestra a aquellos trabajadores que no estén dispuestos a participar de forma voluntaria. Asimismo, para aquellos que tengan un trabajo independiente en el sector de comunicaciones, que se encuentren en otros distritos y que no cumplan con las edades solicitadas.

Muestra

Puesto a que se accedió a la totalidad de la población, no fue necesario calcular el tamaño mínimo de la muestra; siendo en este caso una muestra censal. Este tipo de muestra es definida como aquella donde todas las unidades de análisis son consideradas para que formen parte del estudio, siendo este un censo (Ramírez y Tulio, 1997).

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, este término se define como aquel que evalúa a una pequeña población que tengan las mismas características en el cual los investigadores seleccionan de forma intencional a un grupo específico para evaluar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Con el objetivo de recopilar la información para atender los objetivos de la investigación, se recurrió a la técnica de la encuesta, siendo efectiva mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados (Audirac, 2006).

Instrumentos

Ficha técnica de la variable N° 1

Nombre del instrumento	: Escala de felicidad de Lima (EFL)
Finalidad	: medir el nivel de felicidad
Autor	: Reynaldo Alarcón
Año de creación	: 2006
Aplicación	: En jóvenes y adultos.
Administración	: Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación	: 10 minutos.

- Dimensiones : Satisfacción con la vida, sentido positivo de la vida, alegría de vivir y realización personal.
- N° de ítems : Presenta 27 ítems, medidos en escala de tipo Likert, de cinco alternativas: Totalmente de acuerdo; Acuerdo; Ni acuerdo ni desacuerdo; Desacuerdo; y Totalmente en desacuerdo (Alarcón, 2006).

Con relación a la validez del instrumento, la escala de felicidad de Lima, cinco jueces expertos en la materia lo revisaron, entre las observaciones y sugerencias se optó por eliminar 10 ítems, realizando así la prueba piloto con 42 ítems.

Se llevó a cabo el estudio en poblaciones más grandes, luego de las correlaciones continuas entre ítems y escala, eliminando tres de los ítems debido a que no cumplían con los niveles apropiados de correlación, quedando finalmente 27 ítems. Se obtuvo la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, evidenciando valores con muy alta significancia, encontrándose en niveles de 909 a 915. Asimismo, el instrumento cuenta con una consistencia interna de 916.

Propiedades psicométricas en el Perú

En el análisis confirmatorio se encontró que la escala presentó los siguientes 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 (Pérez, 2020).

Propiedades Psicométricas de prueba piloto

Para obtener la validez del instrumento, se realizó como primer paso la validez de contenido a través de juicio de 5 expertos, quienes aceptaron todos los ítems. Por otra parte, se observa que los valores de confiabilidad aplicada en la prueba piloto que se realizó a 80 participantes, se halló un buen nivel de confiabilidad dentro de la escala siendo de Alfa de Cronbach y Omega McDonald de la variable Felicidad con sus respectivas dimensiones, cuyos valores oscilan entre .723 y .878, indicando que todas

presentaron una adecuada confiabilidad pues sus valores están cercanos a 1.

Ficha técnica de la variable N° 2

Nombre del instrumento	: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
Finalidad	: Evaluar niveles de engagement
Autores	: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
Año de creación	: 2003
Aplicación	: Adultos
Administración	: Colectiva o individual.
Tiempo	: 5 a 10 minutos máximo.
Dimensiones	: Vigor, dedicación y absorción
N° de ítems	: Presenta 17 ítems, de escala tipo Likert con 7 puntos donde 0 es nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y un máximo de acuerdo es 6 que es siempre.

Respecto a la validez del instrumento de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) se realizó el análisis factorial confirmatorio, este consta de tres factores que se relacionan y presentan intervalos entre .80 y .9. Tuvo un Alfa de Cronbach de .93, es por ello que se consideró al instrumento altamente confiable, las sub escalas como vigor obtuvo un alfa de .82, dedicación .89 y absorción .83, no obstante, la versión breve, obtuvo un Alfa de Cronbach de .90 presentándose así con un nivel muy alto de confiabilidad, en cuanto a la dimensión, vigor obtuvo un alfa de .77, dedicación .84 y absorción .72, presentando una confiabilidad adecuada.

Propiedades psicométricas peruanas

El autor llevo a cabo un análisis confirmatorio un valor de $\chi^2 = 857.652$, $GI = 256$. De igual manera, los valores de: RMSEA (Error cuadrático medio de aproximación) = .041, GFI (Índice de Bondad de Ajuste) = .864, CFI (Índice de ajuste comparativo) = 0,856, TLI (Índice de Tucker Lewis) = .849 y RMR (Raíz cuadrada media residual) = .058 (Cárdenas y Arancibia, 2014).

Propiedades Psicométricas de prueba piloto

Para la validez de dicho instrumento, se realizó la validez de contenido a través de juicio de 5 expertos, quienes aceptaron todos los ítems. Por otra parte, se observaron los valores de confiabilidad de Alfa de Cronbach y Omega McDonald en la variable Engagement con sus respectivas dimensiones, cuyos valores oscilan entre .798 y .875, indicando que todas presentan una adecuada confiabilidad pues sus valores están cercanos a 1. (Ver tabla 8).

3.5 Procedimientos

Se realizó la búsqueda y recolección de información a través de diferentes páginas confiables para realizar la redacción de la introducción y el marco teórico. Luego de definir los objetivos y las hipótesis se solicitó el permiso al autor para utilizar las escalas seleccionadas. Una vez obtenido los permisos de los autores, se empezó a aplicar los instrumentos de manera virtual, mediante la plataforma de Google Forms, antes se les informó sobre la prueba y el consentimiento informado. Una vez obtenidas las respuestas en formato Excel se ordenó y se procesó en el programa SPSS para analizar los resultados propuestos en nuestros objetivos planteados. Al obtener los resultados, se procedió a realizar los gráficos y tablas respectivamente, luego se hizo la interpretación de cada una de las tablas, posteriormente, luego del análisis respectivo se realizó la discusión de la investigación, conclusiones y las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de obtener la recopilación de datos, se usó un software estadístico, Jamovi (jamovi.org, 2020) para procesar la información, es así que se recurrió tanto a las técnicas de la estadística descriptiva como de la estadística inferencial.

Estadística descriptiva, a fin de conocer el comportamiento de las variables mediante la distribución de las frecuencias y el cálculo de los porcentajes, los mismos que fueron presentados en tablas académicas.

El empleo de la estadística inferencial, en primera instancia, fue para evaluar la distribución de los datos empleando la prueba Shapiro Wilk, cuyos valores de probabilidad, al ser menores a .05 mostraron que las distribuciones evaluadas no se ajustan a una distribución normal ($p < .05$; rechazo H_0 : no existen diferencias significativas al interior de la distribución; y se acepta H_1 : si existen diferencias significativas al interior de la distribución) (Catena et al., 2003); por tanto, para atender al objetivo general y en los dos primeros objetivos específicos, los cuales requieren de un análisis de correlación, se emplearon las pruebas de significancia estadística que utiliza como insumo el coeficiente de correlación rho de Spiderman; cuya interpretación va a estar en función a la probabilidad, la cual, si es menor a .05, se indica que existe relación significativa entre los fenómenos estudiados ($p < .05$; rechaza H_0 : variables no correladas; acepto H_1 : Variables correladas); Cabe mencionar también que, este coeficiente oscila desde -1 a 1, donde el signo positivo indicaría una correlación inversa, y el signo positivo una correlación directa, siendo que, cuanto más cerca esté el coeficiente a la unidad, en términos absolutos, mayor ha de ser la fuerza de asociación que describe la interacción de datos para el análisis de correlación (Álvarez, 1995).

También, a fin de comparar los fenómenos psicológicos implicados en el presente estudio, según el sexo, y demostrándose previamente que la distribución de datos según la categoría no se ajusta a la distribución normal, se utilizó la prueba de significancia estadística no paramétrica U de Mann Whitney, la cual está destinada a comparar dos grupos (Ramírez y Polack, 2020); Así mismo, a fin de comparar tres grupos (edad y tiempo de trabajo) y demostrándose previamente que los datos correspondientes a cada una de sus categorías no se ajusta a la distribución normal, se recurrió a la prueba H de Kruskal Wallis (Ramírez y Polack, 2020); ambas pruebas de comparación están en función a la significancia estadística, la cual, de reportar un valor de probabilidad menor a .05, se afirmarían que las puntuaciones evaluadas difieren de manera significativa ($p < .05$; rechazo H_0 :

no existe diferencias significativas; acepto H1: sí existen diferencias significativas) (Saldaña, 2020).

Así mismo, a fin de conocer qué tan grandes puedan ser las correlaciones o las diferencias significativas evaluadas en el presente estudio, se calcularon los coeficientes correspondientes al tamaño del efecto para cada una de las pruebas utilizadas; En el caso de la correlación, cuando esta se encuentra entre .01 y .03, es un tamaño del efecto pequeño, mientras si está entre .03 y .05, es mediano y si está por encima de .05, es grande; del mismo modo, en cuando a la prueba U de Mann Whitney, el tamaño del efecto es pequeño si $p_{\text{sest}} \geq 0,56$, mediando si $p_{\text{sest}} \geq 0,64$ y grande si $p_{\text{sest}} \geq 0,71$; en el caso de la prueba H de Kruskal Wallis, el tamaño del efecto es nulo si el coeficiente es menor a .04, pequeño si está entre .04 a .25, mediano si está entre .25 y .64, y grande si es mayor a .64 (Cohen, 1994; Fritz et al., 2012; Ledesma et al., 2008).

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación, se optó por considerar ciertos parámetros éticos basados en el colegio de psicólogos del Perú (2017). Quien entre sus principios y valores indicaron como objetivo principal buscar el bienestar de la persona, esta es una acción que se reconoce como un principio de beneficencia y no de maleficencia que es todo lo contrario. Por consiguiente, es de vital importancia considerar los aspectos éticos dentro de una investigación, ya que se proporciona acciones de forma correcta si son guiadas por la ética, donde se buscará el beneficio del participante y no buscar perjudicarlos a través del estudio (Rodríguez y López, 2015).

Es importante indicar que se brindó la información de aplicación de los cuestionarios a usar a cada participante, mencionándoles que existe total confidencialidad en los datos proporcionados mediante el llenado del formulario, señalando que la participación de cada individuo es de forma voluntaria sin ningún tipo de condición de por medio. Por ello se entrega el consentimiento informado para resaltar que se respeta los principios de autonomía del participante.

Es necesario resaltar que para la redacción del trabajo de investigación se empleó las normas APA (2020) las cuales conciernen a la séptima edición, es por ello que, cada cita redactada cuenta con su fuente de referencia, de acuerdo a lo descrito en el manual.

IV. RESULTADOS

Tabla 1 Prueba de normalidad por Shapiro-Wilk

Dimensiones y variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		GL	P
<i>Sentido positivo de la vida</i>	.968	219	<.001
<i>Satisfacción con la vida</i>	.985	219	.018
<i>Realización personal</i>	.981	219	.004
<i>Alegría de vivir</i>	.982	219	.007
Felicidad	.956	219	<.001
<i>Vigor</i>	.988	219	.071
<i>Dedicación</i>	.977	219	.001
<i>Absorción</i>	.989	219	.086
Engagement	.976	219	.001

Nota: GL= grados de libertad; p= significancia estadística evaluada según la probabilidad <.05.

En la tabla 1, se observa que el Engagement y sus dimensiones evidencian una distribución no normal ($p < .05$); de igual manera la felicidad y sus dimensiones evidenciaron una distribución no normal, a excepción de las dimensiones vigor y absorción las cuales evidenciaron una distribución normal ($p > .05$), por esto se procederá a su análisis con estadísticos no paramétricos.

Tabla 2 Correlación entre la felicidad y el Engagement

Variables	Correlación	Engagement
	Rho	,375**
Felicidad	p	<.001
	r ²	.14

Nota: rho= coeficiente de correlación de Spearman; p= significancia estadística evaluada según la probabilidad <.05; r² = tamaño del efecto.

En la tabla 2, la felicidad y el engagement se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) y directa ($\rho > 0$); esta interpretación se basa un sobre un tamaño del efecto mediano; la felicidad y el engagement comparten el 14% de varianza explicada.

Tabla 3 *Correlación entre las dimensiones de felicidad y el Engagement*

Dimensiones de Felicidad	Correlación	Engagement
Sentido positivo de la vida	Rho	,455
	p.	<.001
	r ²	.21
Satisfacción con la vida	Rho	,302
	p.	<.001
	r ²	.09
Realización personal	Rho	.056
	p.	.406
	r ²	.0
Alegría de vivir	Rho	,245
	p.	<.001
	r ²	.06

Nota: rho= coeficiente de correlación de Spearman; p= significancia estadística evaluada según la probabilidad <.05; r² = tamaño del efecto.

En la tabla 3, el engagement y las dimensiones de felicidad se correlacionan de manera significativa y directa; exceptuando la dimensión *realización personal* que mostró no tener correlación con el engagement, estas interpretaciones se basan en un tamaño del efecto mediano para las dimensiones que si tienen correlación significativa y tamaño del efecto pequeño para la dimensión *alegría de vivir*.

Tabla 4 *Correlación entre la felicidad y las dimensiones de Engagement*

Variables y dimensiones	Correlación	Felicidad
Vigor	Rho	,419
	p.	<.001
	r ²	.18
Dedicación	Rho	,348
	p.	<.001
	r ²	.12
Absorción	Rho	,297
	p.	<.001
	r ²	.09

Nota: rho= coeficiente de correlación de Spearman; p.= significancia estadística evaluada según la probabilidad <.05; r² = tamaño del efecto

En la tabla 4, la felicidad y las dimensiones de engagement se correlacionan de manera significativa ($p < .05$) y directa, estas interpretaciones se basan en un tamaño del efecto mediano para las dos primeras dimensiones y pequeño para la dimensión de absorción.

Tabla 5 Descripción de los niveles de Engagement y sus dimensiones

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción		Engagement	
	F	%	f	%	F	%	F	%
Bajo	105	48	75	34.3	26	11.9	63	28.8
Promedio	86	39.3	114	52.1	158	72.1	130	59.4
Alto	28	12.8	30	13.7	35	16	26	11.8

Nota: f= frecuencia; %= porcentaje

En la tabla 5, cerca de la tercera parte de la totalidad de los trabajadores evidencian un nivel bajo de engagement esto se refleja en aspectos de la energía que tienen estos para realizar sus trabajos, en segundo lugar, la dimensión de dedicación, no obstante, el nivel alto se hace presente en los trabajadores que presentan absorción

Tabla 6 Descripción de los niveles de felicidad y sus dimensiones

Niveles	Dimensiones									
	Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir		Felicidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>Infeliz</i>	5	2.3	4	1.8	6	2.7	5	2.3	5	2.3
<i>Medianamente feliz</i>	139	63.5	151	68.9	131	59.8	126	57.5	137	62.6
<i>Feliz</i>	68	31.1	58	26.5	74	33.8	78	35.6	70	32.0
<i>Altamente feliz</i>	7	3.2	6	2.7	8	3.7	10	4.6	7	3.2

Nota: f= frecuencia; %= porcentaje

En la tabla 6, En general y en todas las dimensiones de la felicidad se aprecia el predominio del nivel *medianamente feliz*, seguido por el grupo de evaluados que presentaron un nivel de *Feliz*, con menores proporciones en todos los casos se muestran los niveles *infeliz* y *altamente felices*.

Tabla 7 Comparación de felicidad según sexo, edad y tiempo de trabajo

Criterio sociodemográfico		n	Shapiro-Wilk		Rango promedio	Prueba de significancia estadística
			SW	p.		
Sexo	Hombre	45	.964	.170	122.82	U=3338.00; p=.128
	Mujer	174	.945	<.001	106.68	
Edad	< 25	54	.910	.001	108.60	H=1.926; p=.382
	26 – 39	131	.968	.003	113.91	
	>40	34	.912	.009	97.15	
Tiempo de trabajo	Menos de 3 meses	13	.830	.016	97.92	H=1.250; p=.036 T.E=.05 (pequeño)
	3 meses	18	.911	.091	81.22	
	Entre 4 a 11 meses	40	.943	.044	98.44	
	1 año	43	.880	<.001	104.70	
	Más de 1 año	105	.972	.026	123.00	

Nota: n=muestra; sw=prueba de significancia estadística para evaluar la normalidad Shapiro Wilk; p=significancia estadística basada en la probabilidad; u=prueba de significancia estadística no paramétrica U de Mann Whitney; h= prueba de significancia estadística no paramétrica H de Kruskal Wallis; t.e= tamaño del efecto

En la tabla 7, la felicidad, se diferencia de manera significativa según el tiempo de trabajo; las mayores puntuaciones recaen en aquellos que llevan más de un año trabajando; Esta interpretación se fundamenta con un tamaño del efecto pequeño. Cabe señalar que esta variable y todas las dimensiones no se diferencian de manera significativa ni por sexo ni por edad ($p > .05$).

Tabla 8 Comparación de engagement según sexo, edad y tiempo de trabajo

Criterio sociodemográfico	n	Shapiro-Wilk		Rango promedio	Prueba de significancia estadística	
		SW	p.			
Sexo	Hombre	45	.960	.119	118.14	U=3548.500; p=.333
	Mujer	174	.975	.003	107.89	
Edad	< 25	54	.976	.358	112.09	H=1.300; p=.522
	26 – 39	131	.962	.001	112.09	
	>40	34	.956	.189	98.62	
Tiempo de trabajo	Menos de 3 meses	13	.968	.875	129.19	H=12.391; p=.015 T.E=.06 (pequeño)
	3 meses	18	.923	.149	99.75	
	Entre 4 a 11 meses	40	.938	.029	9.50	
	1 año	43	.959	.129	94.78	
	Más de 1 año	105	.978	.085	123.04	

Nota: n=muestra; SW=prueba de significancia estadística para evaluar la normalidad Shapiro Wilk; p=significancia estadística basada en la probabilidad; U=prueba de significancia estadística no paramétrica U de Mann Whitney; H= prueba de significancia estadística no paramétrica H de Kruskal Wallis; T.E= tamaño del efecto

En la tabla 8, el engagement, en general y sus tres dimensiones, se diferencian de manera significativa según el tiempo de trabajo ($p > .05$); Las mayores puntuaciones recaen en los que llevan menos de tres meses trabajando y en los que lo llevan haciendo más de un año; Esta interpretación se fundamenta con un tamaño del efecto pequeño. Es preciso señalar que el engagement y sus dimensiones no se diferencian de manera significativa ni por sexo ni por edad ($p < .05$).

V. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló con el fin de conocer la relación entre dos comportamientos organizacionales siendo estos, la felicidad y el engagement en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones ubicada en el distrito de Surco de la ciudad de Lima que desempeñaban labores durante el año 2021

En la presente investigación, la felicidad es entendida como la ausencia de sufrimiento, así mismo, del pesimismo existencial, ya que el estar feliz inhibe emociones negativas en el ser humano (Alarcón, 2006); Así mismo, la otra variable medular, engagement, hace referencia al estado mental positivo de los colaboradores, desarrollando un vínculo intrínseco y específico que demanda el puesto de trabajo (Schaufeli y Salanova, 2004).

Los índices de felicidad por tener un trabajo significativo, presentados por Ipsos en el año 2020 indicaron que en Sudáfrica son de un 65% (Olckers et al. 2017), seguido de la India con el 56% (Gulyani y Sharma (2018), por lo contrario, para Italia con un 48% (Stacio et al. 2020), España con un 44% (Coo y Salanova, 2018), Estados Unidos del 31% (Santhanam y Srinivas, 2019) quienes realizaron sus investigaciones en dichos países indican porcentajes bajos de la felicidad por tener un trabajo significativo esto debido al contexto social, por otra parte en el Perú, la felicidad por tener un trabajo significativo es del 69%.

Los resultados reportados en torno a estas dos variables mostraron que se encuentran correlacionadas de manera altamente significativa ($<.001$) cuya interacción de datos muestran una dispersión que configura una pendiente positiva, lo cual sugiere que cuanto mayores son las evidencias de felicidad en un colaborador, mayores son las evidencias de engagement que pueda manifestar; esta interpretación se da sobre la base de un tamaño del efecto mediano, donde se pueda afirmar que ambas comparten el 14% de la varianza explicada.

Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Olckers et al. (2017), en Sudáfrica reportando un coeficiente de .49; también Stacio et al. (2020), en Italia indicando un coeficiente de .46; Para Santhanam y Srinivas (2019), en Estados Unidos señaló a sus variables con un coeficiente de .14; Coo y Salanova (2017), En España indicaron un coeficiente entre sus variables del .64; Gulyani y Sharma

(2018), En la India reportaron un coeficiente menor al .05; Fernández (2020), en la ciudad de Lambayeque indicó un coeficiente del .491; Bustamante y Escapa (2021), en la ciudad de Arequipa evidenció un coeficiente del .293; y por último Delgado et al. (2017), en Lima indicó un coeficiente del .202.

Del mismo modo se encontraron investigaciones cuyos reportes evidenciaron resultados distintos a los hallados en la presente investigación; Espinoza (2019), en la ciudad de Chiclayo obtuvo como resultado que la felicidad y engagement no correlacionan de manera significativa .086; así mismo, para Alvarado (2019), en Trujillo indicando que las variables no se correlacionan de manera significativa ya que es $>.05$.

Tal y como fundamenta desde una base teórica, Alarcón (2015), la felicidad es un estado es la ausencia de sufrimiento y al mismo tiempo inhibe las emociones negativas. Estos postulados llevan a inferir que una persona que se encuentra feliz en términos generales lo va hacer también en aspectos específicos de gran importancia como lo es el centro de labores, y es sobre eso, que según la lógica proposicional va repercutir en el desempeño y/o en diversos comportamientos organizacionales que favorecen al cumplimiento de objetivo de la organización tal como el vínculo que se genera entre el trabajador y específicamente el engagement.

Sobre la base de lo expuesto se acepta la hipótesis general de investigación la cual señala que la felicidad y el engagement se encuentran significativamente relacionados de forma directa $\rho = .375$, en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones

El primer objetivo específico estuvo orientado a determinar la relación entre la felicidad y las dimensiones del engagement, cabe mencionar que cuando nos referimos a la dimensión vigor este tiene el significado de evaluar los altos rangos de energía, de igual forma vienen a ser aquellos individuos que persisten y se esfuerzan en las labores que ejecutan a pesar de los inconvenientes que se puedan atravesar; la dimensión de dedicación hace referencia a los rangos de inspiración, entusiasmo e implicación de los trabajadores con cada una de sus labores a cargo;

por último la dimensión de absorción hace referencia al trabajador que se siente inmerso y concentración en sus actividades laborales (Schaufeli y Bakker 2003).

Con respecto a los resultados de esta investigación podemos dar a conocer que la felicidad se correlaciona de forma significativa y directa con las dimensiones de vigor $\rho=.419$, lo cual quiere decir que a mayor felicidad mayores serán los índices de vigor en el trabajador, es decir que si el colaborador se siente feliz mejor será su rango de energía laboral, lo cual indicara un mejor desempeño a pesar de las adversidades que se puedan ocasionar; del mismo modo con la dimensión dedicación $\rho=.348$, dando a entender que a mayor felicidad mayor será su inspiración e implicación referente a los objetivos de la organización, y por último con respecto a la dimensión de absorción $\rho=.297$ esto indicó que si el colaborador se siente feliz, mayores son las tendencias de concentración y eficacia en sus actividades laborales; Con respecto a los resultados de correlación entre engagement y las dimensiones de felicidad estos se correlacionan de manera directa y significativa con las dimensiones de sentido positivo de la vida $\rho=.455$, esto quiere decir que a mayor engagement mayor será la ausencia de intranquilidad, pesimismo y depresión en el colaborador, por otro lado con respecto a la dimensión de satisfacción con la vida $\rho=.302$ este evidencia que a mayor engagement mayor será la satisfacción de las actividades a realizar dentro de su centro laboral, así mismo se sentirá próximo alcanzar sus objetivos, la dimensión alegría de vivir $\rho=.245$ nos indica que a mayor engagement mayor será el optimismo, dinamismo y felicidad del trabajador al ejecutar sus actividades en su área de trabajo; no obstante, la dimensión de realización personal esta no presenta relación alguna con el engagement.

Cabe mencionar que la variable de felicidad muestra un mayor tamaño del efecto con respecto a las dimensiones del engagement haciendo referencia a vigor y dedicación tamaño medio y con un tamaño pequeño en la dimensión de absorción, lo cual indica que presentan una fuerza de correlación débil, por lo tanto, esta dimensión explica mejor la felicidad; mientras que el engagement con respecto a las dimensiones de felicidad presenta menor tamaño con respecto a la satisfacción con la vida y alegría de vivir, lo que significa que la fuerza de asociación entre esta variable y las dimensiones es muy débil; sin embargo con respecto a la

dimensión de sentido positivo de la vida indica que la fuerza de asociación es mediana.

Estos resultados son similares a los encontrados por Olckers et al. (2017), correlación directa entre las variables estudiadas .49 y las dimensiones de estas, así mismo con Stacio et al. (2020), en Italia indicando presentan correlación directa y significativa entre las variables generales; Para Santhanam y Srinivas (2019), en Estados Unidos señaló a sus variables centrales si se correlacionan aunque de manera pequeña; Coe y Salanova (2017), en España presentaron una correlación directa y significativa entre las variables centrales de igual manera la felicidad se correlaciono de forma directa con las dimensiones de engagement con altos valores; Gulyani y Sharma (2018), mencionan que si hay correlación directa y significativa entre sus variables ; Fernández (2020), en la ciudad de Lambayeque demostró que entre sus variables generales y las dimensiones del engagement existe una relación directa y significativa; Bustamante y Escapa (2021), mencionan que hallaron correlación directa entre las variables $\rho=.293$, así también con las dimensiones; de la misma manera Delgado et al. (2017), evidencio que sus variables centrales se correlacionaron de manera directa y significativa $r=.202$, de igual forma se correlacionan con las dimensiones de vigor y dedicación, exceptuando a absorción. No obstante, hubo resultados que contradicen Espinoza (2019), quien refiere que en su estudio no encontró ninguna relación entre ambas variables ni en sus dimensiones; Bustamante y Escapa (2021), refiere que la dimensión realización personal si se correlaciona de forma directa y significativa con variable de la felicidad; Alvarado (2019), Los resultados reportaron que las variables centrales no se correlacionaron de manera significativa.

El segundo objetivo específico estuvo orientado a determinar la relación entre engagement y las dimensiones de felicidad, cabe mencionar que cuando nos referimos a las dimensiones de sentido positivo de la vida hace referencia a la ausencia de un sufrimiento profundo como la carencia de depresión, Así mismo la satisfacción con la vida, hace referencia al individuo se siente satisfecho o que está próximo alcanzar sus objetivos; la realización personal significa cuando el individuo se siente autorrealizado, por último, el factor de alegría de vivir, habla del individuo

que siente optimismo por la vida, es decir: tiene felicidad de vivir su día a día (Alarcón, 2015).

Los resultados obtenidos referente a la variable de engagement y las dimensiones de felicidad mostraron que se encuentran correlacionadas de manera altamente significativa ($<.001$), lo cual sugiere que cuanto mayores son las evidencias de engagement en un colaborador, mayores son las evidencias de las dimensiones de felicidad que pueda manifestar; esta interpretación se da sobre la base de un tamaño de efecto mediano con la dimensión de sentido positivo de la vida, tiene un tamaño de efecto pequeño con satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Los resultados son coherentes con los hallazgos de; Fernández (2020), quien refiere que hay relación positiva, de nivel moderado ($\rho=.274$) y significativa ($p<.05$); Bustamante y Escapa (2021), en la ciudad de Arequipa evidenció un coeficiente del .293; y por último Delgado et al. (2017), en Lima indicó una correlación débil a moderada, ($r = .202$, $p < .05$).

El tercer objetivo específico estuvo orientado en describir la felicidad de manera general y por dimensiones. Con respecto a Fernández (2020) en la ciudad de Lambayeque, obtuvo una correlación altamente significativa con respecto a la variable felicidad y las dimensiones de sentido positivo de la vida y satisfacción con la vida, con un valor $p = 0.200$; El autor Delgado et al. (2017), en Lima indicó que las dimensiones de felicidad alegría de vivir y satisfacción con la vida indican una relación débil a moderado; Espinoza (2019) en la ciudad de Chiclayo; menciona que se aprecia que sentido positivo de la vida se relaciona de manera altamente significativa con la felicidad en general ($Rho=-.236$; p .

El cuarto objetivo específico estuvo orientado en describir el engagement de manera general y por dimensiones. El autor Alvarado (2020) en Trujillo halló niveles altos en la dimensión de dedicación es decir que el 96% de los individuos se muestra entusiasta e implicada en sus centros de labores, del mismo modo para la dimensión de absorción con un 91% y un nivel alto en la dimensión de vigor con un 85%; Con respecto a Bustamante y Escapa (2021) indicaron que obtuvieron niveles promedios relacionado a las tres dimensiones, entre ellos la dimensión que más destaca es la dimensión de vigor con una séptima parte de su población y la

dimensión de dedicación con una cuarta parte de su población; Fernández (2020) demostró que la séptima parte de su población contaba con niveles medios de engagement, con respecto a las dimensiones hace referencia que el nivel medio bajo es el de la dimensión de vigor con un 51% y como nivel alto la dimensión de absorción con el 16%.

Los resultados obtenidos referente a la variable de engagement y a sus dimensiones mostraron que presentan niveles muy bajos en la dimensión de vigor, lo cual indica que el individuo no presenta altos rangos de energía en el ámbito laboral, por otro lado los niveles altos se dan en las dimensión de dedicación lo cual indica que los trabajadores presentan entusiasmo e implicación en sus labores, y en la variable en general el nivel promedio fue del 59.4 lo que da a entender que los individuos si presentan engagement laboral.

El quinto objetivo específico estuvo orientado a describir la felicidad de manera general según edad, sexo y tiempo de trabajo. Estos resultados son coherentes con los hallazgos; Fernández (2020), demuestra que hay relación positiva de nivel moderado ($\rho=.274$) y significativa ($p<.05$); Bustamante y Escapa (2021), en la ciudad de Arequipa evidenció que las personas entre 30 y 47 años presentan un nivel alto en felicidad, .293; y por ultimo Delgado et al. (2017), en Lima indicó que Los hombres evidenciaron una correlación de débil a moderada en las dimensiones de realización personal ($r_s = .329$, $p < .05$) y la dimensión de alegría de vivir ($r_s = .269$, $p < .05$). En las mujeres se evidencio una correlación de débil a moderada entre la realización personal ($r_s = .338$, $p < .01$).

El sexto objetivo específico estuvo orientado en describir el engagement de manera general según edad, sexo y tiempo de trabajo. Por ello, Bustamante y Escapa (2021), en la ciudad de Arequipa evidenció que las personas de 29 a 33 años presentan un nivel promedio de engagement de 75.4%; Delgado et al. (2017), en Lima indicó que el engagement mantiene una correlación débil a moderada con la dimensión de dedicación solo en las mujeres ($r_s = .269$, $p < .01$) y con la dimensión de vigor solo en hombres ($r_s = .346$, $p < .01$).

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los trabajadores que son más felices tienden a evidenciar mayores comportamientos organizacionales asociados al engagement en el trabajo.

SEGUNDA: Los colaboradores que tienden a experimentar menor sufrimiento en su vida cotidiana, así como los que se encuentran satisfechos con sus logros obtenidos hasta el momento del estudio y los que suelen disfrutar de las actividades diarias que realiza, viéndolas de forma optimista, tienden a evidenciar mayores comportamientos de engagement en el trabajo.

TERCERA: Los colaboradores que se encuentran felices tienen a demostrar un mejor desenvolvimiento, esfuerzo e implicación laboral con las actividades demandadas por la institución

CUARTA: Los colaboradores demuestran que pueden realizar sus actividades laborales de manera eficiente y concentrada, sin embargo, presentan un bajo nivel de energía al cumplir con sus actividades laboral, del mismo modo un bajo entusiasmo por sus labores.

QUINTA: Los encuestados evidencian ausencia de emociones negativas, ya que se sienten satisfechos con sus objetivos logrados, del mismo modo sienten optimismo al cumplir con sus actividades diarias.

SEXTA: Los trabajadores que llevan laborando más de un año evidencian mayor felicidad, ya que no se sienten bajo el estrés o presión de estar aprueba, o durante el tiempo que los lleva adaptarse, esto hace que las personas que llevan laborando más tiempo se sientan seguros de su trabajo.

SÉPTIMA: Los colaboradores que trabajan menos de tres meses y los que llevan más de un año tienden a presentar mayor energía, dedicación y concentración laboral ya que durante los tres primeros meses el objetivo es impresionar a los a sus superiores y para las personas que llevan más de uno ya están familiarizados y pasaron la etapa de adaptación lo cual hace que su trabajo les sea más sencillo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para incrementar el engagement de los colaboradores dentro de la organización, se recomienda fomentar actividades recreativas entre el personal de esta forma sería más gratificante cumplir las metas que tiene la empresa, así mismo implementar los objetivos del área.

SEGUNDA: Tomar en cuenta esta investigación, así como otras que se enfoquen en la felicidad y engagement laboral, de esta forma los empresarios podrán identificar la importancia de estas variables en sus organizaciones y puedan planificar actividades para poder incentivar a sus colaboradores a trabajar por un mismo objetivo y así bajar los índices de rotación y personal que no se identifica con la empresa.

TERCERA: Realizar más investigaciones por parte del área de reclutamiento o recursos humanos de la organización sobre las variables donde se hagan comparaciones entre felicidad y engagement con las diferentes variables sociodemográficas y así contribuir con más antecedentes sobre dichas variables.

CUARTA: Evaluar la posibilidad de brindar beneficios adicionales a los trabajadores que llevan más tiempo laborando en la empresa, como forma de aliviar el desgan e insatisfacción evidenciada en el estudio; así mismo fomentar a los colaboradores jóvenes y con menor antigüedad a desarrollarse dentro de la empresa en búsqueda de dichos beneficios

QUINTA: Evaluar la correlación del engagement con otras variables que pudiesen influenciar en el desempeño de los trabajadores, en búsqueda de optimizar estos y garantizar un desarrollo óptimo de la empresa.

REFERENCIAS

- Aguado, D. (2018). *HR Analytics: Teoría y práctica para una analítica de recursos humanos con impacto*. ESIC Editorial. <https://acortar.link/LtjDsC>
- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020, julio 13). El Papel Del Engagement Ocupacional Como Alternativa Para Mejorar La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 8. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 9. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Alarcón, R. (2015). La Idea de la Felicidad. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(1), 2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5168773>
- Alvarado, K. (2019). *Engagement Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral En Docentes De La Institución Educativa María Negrón Ugarte, Trujillo 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37852/alvarado_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, R. (1995). Estadística multivariante y no paramétrica con SPSS Aplicación a las ciencias de la salud. Díaz de Santos.
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association, 7th ed.* (pp. xxii, 427). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Audirac, C, (2006), ABC del Desarrollo Organizacional, Trillas
- Beltrán, J., Rivas, M., Carmona, A., Carrasco, R., & Tejedor, F. (2009). *Guía para una gestión basada en procesos* (Centro Andaluz para la Excelencia en la Gestión). https://www.euskadi.eus/web01-s2ing/es/contenidos/informacion/bibl_digital/es_documento/adjuntos/Guia%20para%20una%20gestion-basada-procesos.pdf

- Bosch, M. (2019). La Felicidad en Aristóteles: Fin, Contemplación y Deseo. *Revista de Filosofía*, 16, 20.
- Bustamante, L.y Escapa, J. (2021). *Felicidad Y Engagement En Trabajadores Del Rubro Construcción Civil De Una Empresa En La Ciudad De Arequipa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/10984/76.0447.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, M., y Arancibia, H. (2014). Potencia Estadística Y Cálculo Del Tamaño Del Efecto En G*Power: Complementos A Las Pruebas De Significación Estadística Y Su Aplicación En Psicología. *Salud & Sociedad*, 5, 15. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006>
- Catena, A., Ramos, M., y Trujillo, H. (2003). Análisis multivariado: Un manual para investigadores. Nueva, S. L. <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn:aaid:scds:US:b96ffa4f-d745-4d6e-8402-6b203ad35262>
- Cohen, J. (1994). The earth is round ($p < .05$). - PsycNET. *American Psychologist*, 49(12), 997-1003. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.49.12.997>
- Colegio de Psicólogos del Perú (Ed.). (2018). *Código de ética y deontología. Consejo Directivo Nacional de Lima*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coo, C., & Salanova, M. (2018). Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1691-1711. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>
- De los Santos, M., y Pérez, C. (2014). Análisis de ítems y evidencias de fiabilidad de la Escala sobre Representación Cognitiva de la Enfermedad (ERCE). *anales de psicología*, 30, 12. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.164021>
- Delgado, A., Mesía, K., y Romero, J. (2017). *Relación Entre Felicidad Y Engagement En Trabajadores De Una Empresa Del Sector Retail*. [Tesis de

Maestría, Universidad ESAN].
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1338/2017-MAODP_15-2_05_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. (2021, enero 19). *Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para reforzar la respuesta sanitaria en el marco del estado de emergencia nacional por la COVID-19 y dicta otras medidas-DECRETO DE URGENCIA-N° 004-2021.* 4.
<http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-extraordinarias-pa-decreto-de-urgencia-n-004-2021-1920858-1/>

Espinoza, E. (2019). *Felicidad Y Engagement En Colaboradores De Una Empresa Distribuidora De Productos Masivos De Chiclayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad el Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6165/Espinoza%20Purisaca%20Elizabeth%20Giuliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, A. (2020). *Felicidad, Asertividad Y Engagement En Trabajadores Administrativos De Empresas Agroindustriales De Lambayeque, 2019.* [Tesis de Licenciatura, Universidad el Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8975/Alicia%20Karla%20Fernandez%20Bravo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fritz, C., Morris, P., y Richler, J. (2012). Effect size estimates: Current use, calculations, and interpretation. - *PsycNET. Journal of Experimental Psychology: General*, 141(1), 2-18. <https://doi.org/10.1037/a0024338>

Gamboa, M. (2017). Estadística aplicada a la investigación Científica: población y muestra. <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3667/1/ESTADISTICA%20APLICADA%20A%20LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA%20Pag.%2059-76.pdf>

Gestión Noticias. (2017, abril 18). *Felicidad en el trabajo: El nuevo reto para las empresas | TENDENCIAS.* Gestión; NOTICIAS GESTIÓN.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-nuevo-reto-empresas-133187-noticia/>

- González, L., y Pérez, J. (2019). *Tendencias en Talent Engagement para 2019* (p. 16) [Informe Especial]. https://ideas.llorenteycuenca.com/wp-content/uploads/sites/5/2019/01/190129_DI_informe_talent_engagement_E_SP-1.pdf
- Great Place To Work Perú. (2018). *Los Mejores Lugares Para Trabajar en Perú 2018*. (s. f.). Great Place To Work Perú. Recuperado 18 de enero de 2022, de <https://www.greatplacetowork.com.pe/lists/las-mejores/2018>
- Gulyani, G., y Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(3), 255-271. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología De La Investigación* (5ª Ed.). <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. 9). Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Info Capital Humano. (2018). Capacitación: Nuevas tendencias e innovadoras propuestas ganan terreno. *Recursos Humanos, el portal del Capital Humano* | *Guía empresas recursos humanos Perú*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/capacitacion-nuevas-tendencias-e-innovadoras-propuestas-ganan-terreno/>
- Ipsos (2020). FELICIDAD GLOBAL 2020 ¿Qué hace feliz a la gente en la Era del COVID-19?. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-10/global_happiness_2020_survey_es.pdf
- Jamovi.org. (2020). jamovi—Stats. <https://www.jamovi.org/>

- La Republica. (2020, enero 24). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La Republica*.
[https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/?ref=Ire%3E%20\[Accessed%203%20May%202021\]](https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/?ref=Ire%3E%20[Accessed%203%20May%202021]).
- Ledesma, R., Macbeth, G., y Cortada De Kohan, N. (2008). Tamaño del efecto: Revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico ViSta. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 425-439.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80511493002.pdf>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., y Tomás-Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *anales de psicología*, 30(3), 19.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Marsollier, R. G. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 272-289.
<https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Wiley.
- mental en el lugar de trabajo:
- Olckers, C., George, K., y Van Zyl, L. (2017). *Work Engagement, Psychological Ownership and Happiness in a Professional Services Industry Company* (p. 25) [Informe Académico]. Springer International Publishing AG 2017.
<https://research.utwente.nl/en/publications/work-engagement-psychological-ownership-and-happiness-in-a-profes>
- OMS. (mayo de 2019). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de Salud
- Pérez, D. (2020). Revisión del Concepto de Causalidad en el Marco del Análisis Factorial Confirmatorio. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 1(54), 16.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4596/459664448011/459664448011.pdf>

- Ramírez C., Tulio A. (1997) Como Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas.
Editor Tulio A. Ramírez C
- Ramírez, A., y Polack, A. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 191-208.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>
- Rodríguez, J., & Sánchez, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del cobach en el estado de san luis potosí –méxico. *Novum, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 15.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893/75821>
- Rodríguez, M., y López, B. (2015). *Instrumentos De Medida En Terapia Familiar Y De Pareja, Utilización De Escalas*
- Salamanca, Y. T., Río Cortina, A. D., y Ríos, D. G. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70-77. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). *El Engagement De Los Empleados: Un Reto Emergente Para La Dirección De Los Recursos Humanos*. 30.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Saldaña, J. P. C. (2020). Epidemiología y estadística aplicada a la salud. Lulu.com.
- Santhanam, N., y Srinivas, S. (2019). Modelado del impacto del compromiso y la felicidad de los empleados en el agotamiento y la intención de rotación entre los trabajadores de cuello azul en una empresa manufacturera. *Benchmarking: una revista internacional*, 18.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-01-2019-0007/full/html>
- Schaufeli, W. y Bakker, A (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale.
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

- Seligman, M., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 9. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Soria, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial.
- Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Bonomo, I., Ragni, B., y Berenguer, C. (2020). The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>
- Ventura-León, J., y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El Coeficiente Omega: Un Método Alternativo Para La Estimación De La Confiabilidad. *Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 15(1), 625-627. https://www.researchgate.net/publication/313623697_El_coeficiente_Omega_a_un_metodo_alternativo_para_la_estimacion_de_la_confiabilidad
- Zarzar, C. (2015). *Métodos y Pensamiento Crítico 1* (1.ª ed.). Grupo Editorial Patria.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES		MÉTODO
¿Existe relación entre Felicidad y engagement en trabajadores de una empresa de telecomunicación es de surco 2021?	General	General	Variable 1: Felicidad		
	La relación es directa y significativa entre la felicidad y engagement en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de surco, Lima, 2021.	Determinar la relación, a modo de correlación, entre Felicidad y Engagement en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de surco, Lima, 2021.	Dimensiones	Ítems	Tipo y Diseño
			Sentido positivo de la vida	02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26	Tipo: Básico
			Satisfacción con la vida	01, 03, 04, 05, 06, 10	Diseño: No experimental
Realización personal	08, 09, 21, 24, 25, 27				
		Alegría de vivir	12, 13, 15, 16		
	Específicos	Específicos			Nivel: descriptivo correlacional

	<p>Existe relación directa y significativa entre la felicidad con las dimensiones de engagement vigor, dedicación y absorción en trabajadores</p> <p>Existe relación directa y significativa entre engagement con las dimensiones de felicidad, sentido de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir.</p>	<p>Determinar la relación a modo de correlación, entre felicidad con las dimensiones de engagement expresados en dedicación, vigor y absorción.</p> <p>Determinar la relación a modo de correlación, entre engagement con las dimensiones de felicidad expresado en sentido positivo de la vida, realización personal, satisfacción con la vida y alegría de vivir.</p> <p>Describir felicidad de manera general y por dimensiones expresados en dedicación, vigor y absorción.</p> <p>Describir engagement de manera general y por dimensiones expresados en sentido positivo de la vida, realización personal, satisfacción con la vida y alegría de vivir.</p> <p>Comparar felicidad de manera general y por dimensiones expresados en dedicación, vigor y absorción según edad, sexo y tiempo de trabajo.</p> <p>Comparar engagement de manera general y por dimensiones expresados en sentido positivo de la vida, realización personal, satisfacción con la vida y alegría de vivir según edad, sexo y tiempo de trabajo.</p>	Variable 2: Engagement		POBLACIÓN- MUESTRA
	Dimensiones	Ítems	<p>Muestreo: Censal. 50</p>		
<ul style="list-style-type: none"> · Vigor · Dedicación · Absorción 	<p>01, 04, 08, 12, 15, 17</p> <p>02, 05, 07, 10, 13</p> <p>03, 06, 09, 11, 14, 16</p>				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	Instrumento
V1: Felicidad	Es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado. (Alarcón, 2011).	El instrumento consta de 27 ítems y posee modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 5 alternativas de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni acuerdo ni desacuerdo, Totalmente Desacuerdo, desacuerdo. Sus niveles de calificación son: Muy Alto 71 a más, Alto 51 a 70, Medio 31 a 50, Bajo 9 a 30, Muy Bajo 1 a 8	<p>Sentido positivo de la vida</p> <p>Satisfacción con la vida</p> <p>Realización personal</p> <p>Alegría de vivir</p>	Escala de Felicidad de Lima EFL de Alarcón
V2 Engagement	(Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2001) es un positivo estado mental, que provoca satisfacción en cuanto a lo relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Siendo este un estado afectivo – cognitivo influyente y persistente.	El instrumento consta de 17 ítems. En cuanto a la calificación, se realiza de forma manual, la cual posee modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. Presenta niveles de evaluación Muy Alto 95 a más, Alto 75 a 94, Medio 25 a 74, Bajo 5 a 24 y Muy Bajo 1 a 4.	<p>Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p>	Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)
Variables SOCIODEMOGRAFICAS	edad, sexo			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Escala de Felicidad Alarcón, R. (2006)

Sexo: _____ Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

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

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.
1. _____ 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.
2. _____ La felicidad es para algunas personas, no para mí.
21. _____ Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.
22. _____ Me siento triste por lo que soy.
23. _____ Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.
24. _____ Me considero una persona realizada.
25. _____ Mi vida transcurre plácidamente.
26. _____ Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.
27. _____ Creo que no me falta nada.

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

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

Sexo: _____ Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

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

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

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

Anexo 4: Carta de solicitud de autorización para el uso de los instrumentos dirigida a los autores



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

CARTA - 2021/EP/PSIUCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 20 de Junio de 2021

Autor:

Arnold Bakker

Presenta:-

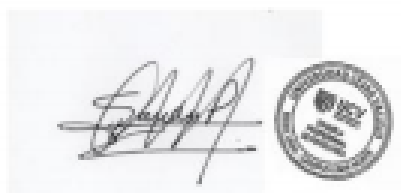
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **Destre Zubieta Ela Sibely**, con DNI 72902664 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6700246317, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: Felicidad y engagement en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de Surco, Lima 2021, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento. 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

Anexo 5: Autorización para uso de instrumentos

Escala de Felicidad de Lima



Interamerican Journal of Psychology

ISSN: 0034-0690

rp@ufpa.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, 2005, pp. 99-106
Sociedad Interamericana de Psicología
Austin, Organismo Internacional

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20440110>

- [Cómo citar el artículo](#)
- [Número completo](#)
- [Más información del artículo](#)
- [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica

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

Cuestionario UWES



sibely zubieta <sibelydextrezubieta@gmail.com>

para bakker ▾

dom, 20 Jun 8:17 (hace 4 días) ☆ ↶ ⋮

Psychologist Arnold Bakker, you will receive my cordial greetings, hoping that you are well

My name is Ela Dentre Zubieta identified with the identity document 72902664, with my fellow student Fiorella Guevara Sanchez with the identity document 73573535 we are students of the X cycle of the faculty of psychology of the Cesar Vallejo University in Lima-Peru. I am writing to congratulate you on your research and creation of the utrecht work engagement scale, therefore, I would to ask your permission to use your instrument in my research entitled " Falsidad y engagement en colaboradores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de Suro, Lima 2021 "

likewise, remind you that the use of your scale is for academic purposes only to obtain the bachelor's degree. I appreciate your answer in advance.

attached : letter of permission from the university where i study for the formality of the case

Many greetings



Arnold Bakker

para mi ▾

mar, 22 Jun 0:47 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

Dear colleague,
You have my permission

Vriendelijke groet/kind regards,
Arnold

Prof. Dr. Arnold Bakker
Erasmus University Rotterdam

www.arnoldbakker.com

Op 20 jun. 2021 om 15:18 heeft sibely zubieta <sibelydextrezubieta@gmail.com> het volgende geschreven:



Schaufeli, W.B. (Wilmar)

para mi ▾

lun, 28 jun 3:32 (hace 3 días) ☆ ↶

Dear Sibely,

Thank you very much for your interest in my work.
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.
Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | P Phone: [\[31\] 6514 73784](tel:+31651473784) | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#) | [Clarivate high/cited researcher](#)

<Author Wilmer Schaufeli.pdf>

Anexo 6: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Con el debido respeto nos presentamos, mi nombre es Sibely Dextre Zubieta y Fiorella Guevara Sánchez, internas de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad nos encontramos en el último ciclo de la carrera y estamos realizando una investigación con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciadas en psicología y para ello queremos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: Escala de felicidad de Lima (EFL) y Encuesta de bienestar y trabajo (UWES) con el objetivo de determinar la relación entre la variable felicidad y engagement. Se le informa que todos los datos proporcionados serán utilizados para fines netamente académicos, y de la misma manera se utilizarán de manera estrictamente confidenciales y privados. La presente investigación se encuentra bajo la supervisión del Mg. Víctor Candela Ayllón (Asesor de la investigación) por lo que si tuviera alguna duda puede escribir a este correo candelavictor24@gmail.com. Asimismo, si tuviera alguna pregunta y/o sugerencia respecto al estudio, puede contactarse a sibelydextrezubieta@gmail.com.

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

Gracias por su colaboración y tu tiempo.
Atte. Sibely Dextre Zubieta
Fiorella Guevara Sánchez
ESTUDIANTES DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 7: Resultados de prueba piloto

-INSTRUMENTO 1: ESCALA DE LAFELICIDAD DE LIMA

Escala de Felicidad de Lima

Análisis descriptivo de la dimensión sentido positivo de la vida Escala de felicidad de Lima – EFL

Ítems	%					M	DE	g1	g2	IH C	h2	ID	A
	1	2	3	4	5								
F2	3.20	15.988	21.235	28.77	29.22	3.65	1.153	-.422	-.839	.568	.363	<.001	Si
F7	5.48	19.611	25.141	26.48	31.96	3.68	1.187	-.564	-.575	.646	.526	<.001	Si
F11	5.48	13.245	14.112	3.59	9.13	3.25	.983	-.278	-.080	.330	.427	<.001	Si
F14	5.48	10.541	12.38	28.31	32.42	3.72	1.177	-.636	-.448	.624	.505	<.001	Si
F17	6.39	13.701	12.26	26.48	24.66	3.49	1.186	-.366	-.717	.597	.899	<.001	Si
F18	6.85	12.448	13.26	26.48	26.94	3.53	1.212	-.431	-.731	.664	.588	<.001	Si
F19	4.57	19.611	16.303	21.00	37.44	3.76	1.197	-.560	-.692	.709	.577	<.001	Si
F20	4.11	18.161	11.82	41.55	18.26	3.52	1.106	-.504	-.612	.626	.475	<.001	Si
F22	4.11	13.245	11.62	3.14	27.85	3.64	1.142	-.480	-.633	.655	.899	<.001	Si

F		1	2												
2	6.85	3	4	29.6	26.	3.5	1.2	-.487	-	.66	.61	.66	<.0	Si	
3		2	2	8	03	5	04		.66	8	6	2	01		
		4	0												
F2				1				1	-						
6	5.02			4	35.	32.	11.	3.3	.	.	-	.54	.41	<. S	
				6	62	88	87	2	0	2	.32	1	3	00 i	
				1					2	8	6			1	
									6	8					

Nota: %=Porcentaje de respuesta; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=coeficiente de asimetría de Fisher; g2=coeficiente de curtosis de Fisher; IHC=Índice de homogeneidad corregida; h2=Comunalidades; ID=Índice de discriminación; A=Aceptación

En la tabla 12, se analizaron los ítems de la dimensión sentido positivo de la vida, donde se evidencia que los porcentajes de respuesta tienen valores inferiores al 80%, por lo que se descarta la presencia de deseabilidad social. Asimismo, la asimetría (g1) y la curtosis (g2) son aceptable puesto que se encuentran entre (-1.5 y 1.5) para todos los ítems (Forero et al, 2009). De igual forma, los valores del índice de homogeneidad corregida (IHC) son superiores a .30 (De los Santos y Pérez, 2014). Del mismo modo, la comunalidad (h²) está ubicado dentro del rango con la condición mínima de .30 para todos los ítems evaluados (Lloret et al., 2014).

Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción con la vida Escala de felicidad de Lima – EFL

Íte m s	% de respuesta					M	D E	g1	g2	IHC	h2	ID	A
	1	2	3	4	5								
F1	1.83	2.55	42.92	3.59	4.11	3.15	.855	-	-	.370	.235	<.001	Si
F3	5.94	16.40	37.90	31.96	7.76	3.19	1.001	-	-	.380	.396	<.001	Si
F4	5.94	13.70	33.59	38.36	11.42	3.36	1.045	-	-	.505	.505	<.001	Si
F5	4.11	18.26	34.25	33.33	1.05	3.27	1.007	-	-	.532	.394	<.001	Si
F6	6.85	12.33	39.27	28.77	12.99	3.28	1.059	-	-	.508	.463	<.001	Si
F10	2.74	18.26	33.14	36.99	11.87	3.37	1.002	-	-	.481	.496	<.001	Si

Nota: %=Porcentaje de respuesta; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=coeficiente de asimetría de Fisher; g2=coeficiente de curtosis de Fisher; IHC=Índice de homogeneidad corregida; h2=Comunalidades; ID=Índice de discriminación; A=Aceptación

En la tabla 13, se analizaron los ítems de la dimensión satisfacción con la vida, donde se evidencia que los porcentajes de respuesta tienen valores inferiores al 80%, por lo que se descarta la presencia de deseabilidad social. Asimismo, la asimetría (g1) y la curtosis (g2) son aceptable puesto que se encuentran entre (-1.5 y 1.5) para todos los ítems (Forero et al, 2009). De igual forma, los valores del índice de homogeneidad corregida (IHC) son superiores a .30 (De los Santos y Pérez, 2014). Del mismo modo, la comunalidad (h²) está ubicado dentro del rango con la condición mínima de .30 para todos los ítems evaluados (Lloret et al., 2014).

Análisis descriptivo de la dimensión realización personal Escala de felicidad de Lima – EFL

Íte m s	% de respuesta					M	D E	g1	g2	IHC	h2	ID	A
	1	2	3	4	5								
F8	3.20	15 .5 3	35 .1 6	31 .9 6	14 .1 6	3. 38	1. 01 3	- .1 86	- .4 73	.3 95	.3 61	<. 00 1	Si
F9	7.31	22 .8 3	33 .7 9	22 .8 3	13 .2 4	3. 12	1. 12 7	.0 16	- .7 21	.3 76	.3 08	<. 00 1	Si
F2 1	7.31	17 .8 1	31 .9 6	33 .7 9	9. 13	3. 20	1. 06 8	- .3 08	- .5 21	.3 3	.3 00	<. 00 1	Si
F2 4	3.65	22 .3 7	32 .8 8	31 .0 5	1. 05	3. 21	1. 02 0	- .0 75	- .6 54	.4 01	.3 93	<. 00 1	Si
F2 5	6.39	14 .1 6	48 .8 6	23 .2 9	7. 31	3. 11	.9 56	- .1 58	.1 19	.3 3	.3 00	<. 00 1	Si
F2 7	5.48	18 .7 2	41 .1 0	2. 55	14 .1 6	3. 19	1. 07 1	.0 40	- .4 94	.3 01	.3 44	<. 00 1	Si

Nota: %=Porcentaje de respuesta; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=coeficiente de asimetría de Fisher; g2=coeficiente de curtosis de Fisher; IHC=Índice de homogeneidad corregida; h2=Comunalidades; ID=Índice de discriminación; A=Aceptación

En la tabla 14, se analizaron los ítems de la dimensión realización personal, donde se evidencia que los porcentajes de respuesta tienen valores inferiores al 80%, por lo que se descarta la presencia de deseabilidad social. Asimismo, la asimetría (g1) y la curtosis (g2) son aceptable puesto que se encuentran entre (-1.5 y 1.5) para todos los ítems (Forero et al, 2009). De igual forma, los valores del índice de homogeneidad corregida (IHC) son superiores a .30 (De los Santos y Pérez, 2014). Del mismo modo, la comunalidad (h²) está ubicado dentro del rango con la condición mínima de .30 para todos los ítems evaluados (Lloret et al., 2014).

Análisis descriptivo de la dimensión alegría de vivir Escala de felicidad de Lima – EFL

Íte m s	% de respuesta					M	D E	g1	g2	IH C	h2	ID	A
	1	2	3	4	5								
F1 2	3.65	15 .0 7	36 .9 9	29 .6 8	14 .6 1	3. 37	1. 02 4	- .1 61	- .4 49	.6 04	.5 36	<. 00 1	Si
F1 3	3.65	15 .9 8	39 .2 7	28 .3 1	12 .7 9	3. 31	1. 00 6	- .0 99	- .3 97	.5 53	.4 61	<. 00 1	Si
F1 5	5.48	14 .6 1	34 .2 5	31 .0 5	14 .6 1	3. 35	1. 07 0	- .2 76	- .4 46	.5 73	.5 38	<. 00 1	Si
F1 6	4.11	14 .6 1	41 .5 5	29 .2 2	1. 50	3. 27	.9 76	- .1 55	- .1 95	.4 17	.3 49	<. 00 1	Si

Nota: %=Porcentaje de respuesta; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=coeficiente de asimetría de Fisher; g2=coeficiente de curtosis de Fisher; IHC=Índice de homogeneidad corregida; h2=Comunalidades; ID=Índice de discriminación; A=Aceptación

En la tabla 15, se analizaron los ítems de la dimensión alegría de vivir, donde se evidencia que los porcentajes de respuesta tienen valores inferiores al 80%, por lo que se descarta la presencia de deseabilidad social. Asimismo, la asimetría (g1) y la curtosis (g2) son aceptable puesto que se encuentran entre (-1.5 y 1.5) para todos los ítems (Forero et al, 2009). De igual forma, los valores del índice de homogeneidad corregida (IHC) son superiores a .30 (De los Santos y Pérez, 2014). Del mismo modo, la comunalidad (h²) está ubicado dentro del rango con la condición mínima de .30 para todos los ítems evaluados (Lloret et al., 2014).

Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken de los ítems de la Escala de felicidad de Lima – EFL

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	A
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad, A=Aceptable.

-INSTRUMENTO 2: Cuestionario UWES

Análisis descriptivo de la dimensión vigor Encuesta de Bienestar y Trabajo – UWES

Ítems	% de respuesta						M	DE	g1	g2	IHC	h2	ID	A
	1	2	3	4	5	6								
Eng 1	4.11	6.85	16.44	26.94	24.20	15.98	3.30	1.450	-.246	-.336	.558	.546	<.001	Si
Eng 4	4.11	9.13	14.61	22.83	27.40	12.79	3.35	1.541	-.211	-.489	.568	.503	<.001	Si
Eng 8	4.11	1.50	16.44	23.29	21.46	18.72	3.26	1.535	-.207	-.689	.536	.540	<.001	Si
Eng 12	2.28	7.76	15.98	24.66	21.00	19.63	3.48	1.494	-.176	-.633	.578	.411	<.001	Si
Eng 15	1.37	6.85	14.61	21.92	23.74	17.81	3.68	1.508	-.189	-.691	.596	.484	<.001	Si
Eng 17	4.57	7.76	17.35	21.92	2.55	13.24	3.44	1.662	-.123	-.742	.579	.502	<.001	Si

Nota: %=Porcentaje de respuesta; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=coeficiente de asimetría de Fisher; g2=coeficiente de curtosis de Fisher; IHC=Índice de homogeneidad corregida; h2=Comunalidades; ID=Índice de discriminación; A=Aceptación

En la tabla 19, se analizaron los ítems de la dimensión vigor, donde se evidencia que los porcentajes de respuesta tienen valores inferiores al 80%, por lo que se descarta la presencia de deseabilidad social. Asimismo, la asimetría (g1) y la curtosis (g2) son aceptable puesto que se encuentran entre (-1.5 y 1.5) para todos los ítems (Forero et al, 2009). De igual forma, los valores del índice de homogeneidad corregida (IHC) son superiores a .30 (De los Santos y Pérez, 2014). Del mismo modo, la comunalidad (h²) está ubicado dentro del rango con la condición mínima de .30 para todos los ítems evaluados (Lloret et al., 2014).

Análisis descriptivo de la dimensión dedicación Encuesta de Bienestar y Trabajo – UWES

Ítems	% de respuesta						M	DE	g1	g2	IHC	h2	ID	A	
	1	2	3	4	5	6									
Eng 2	2.74	1.50	18.72	23.74	22.83	12.79	3.26	1.521	-	-.007	-.645	.553	.634	<.001	Si
Eng 5	3.65	8.22	15.07	22.83	21.46	17.35	3.48	1.589	-	.211	-.655	.590	.483	<.001	Si
Eng 7	2.74	7.76	14.16	26.03	23.29	18.26	3.45	1.472	-	.232	-.472	.593	.596	<.001	Si
Eng 10	2.74	1.50	14.16	21.00	25.11	13.70	3.47	1.595	-	.159	-.717	.594	.437	<.001	Si
Eng 13	3.20	5.94	17.81	22.37	23.29	13.24	3.53	1.572	-	.120	-.625	.638	.545	<.001	Si

Nota: %=Porcentaje de respuesta; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=coeficiente de asimetría de Fisher; g2=coeficiente de curtosis de Fisher; IHC=Índice de homogeneidad corregida; h2=Comunalidades; ID=Índice de discriminación; A=Aceptación

En la tabla 20 , se analizaron los ítems de la dimensión dedicación, donde se evidencia que los porcentajes de respuesta tienen valores inferiores al 80%, por lo que se descarta la presencia de deseabilidad social. Asimismo, la asimetría (g1) y la curtosis (g2) son aceptable puesto que se encuentran entre (-1.5 y 1.5) para todos los ítems (Forero et al, 2009). De igual forma, los valores del índice de homogeneidad corregida (IHC) son superiores a .30 (De los Santos y Pérez, 2014). Del mismo modo, la comunalidad (h²) está ubicado dentro del rango con la condición mínima de .30 para todos los ítems evaluados (Lloret et al., 2014).

Análisis descriptivo de la dimensión absorción de la Encuesta de Bienestar y Trabajo – UWES

Ítems	% de respuesta						M	DE	g1	g2	IHC	h2	ID	A
	1	2	3	4	5	6								
Eng 3	3.65	8.22	17.35	26.94	22.37	15.53	3.26	1.466	-.150	-.460	.485	.380	<.001	Si
Eng 6	2.28	7.76	14.16	26.48	25.11	17.35	3.44	1.427	.223	.413	.540	.492	<.001	Si
Eng 9	3.20	7.76	21.46	17.35	29.22	15.98	3.30	1.455	.222	.592	.533	.506	<.001	Si
Eng 11	5.02	5.02	16.44	25.11	21.92	15.98	3.44	1.562	.231	.439	.424	.411	<.001	Si
Eng 14	3.20	5.48	2.09	2.55	24.66	14.16	3.48	1.539	.117	.597	.471	.409	<.001	Si
Eng 16	5.48	8.22	15.98	26.03	24.20	11.42	3.24	1.554	.151	.436	.416	.356	<.001	Si

Nota: %=Porcentaje de respuesta; M=Media; DE=Desviación estándar; g1=coeficiente de asimetría de Fisher; g2=coeficiente de curtosis de Fisher; IHC=Índice de homogeneidad corregida; h2=Comunalidades; ID=Índice de discriminación; A=Aceptación

En la tabla 21, se analizaron los ítems de la dimensión absorción, donde se evidencia que los porcentajes de respuesta tienen valores inferiores al 80%, por lo que se descarta la presencia de deseabilidad social. Asimismo, la asimetría (g1) y la curtosis (g2) son aceptable puesto que se encuentran entre (-1.5 y 1.5) para todos los ítems (Forero et al, 2009). De igual forma, los valores del índice de homogeneidad corregida (IHC) son superiores a .30 (De los Santos y Pérez, 2014). Del mismo modo, la comunalidad (h²) está ubicado dentro del rango con la condición mínima de .30 para todos los ítems evaluados (Lloret et al., 2014).

Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de Aiken de los ítems de la Encuesta de Bienestar y Trabajo – UWES

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	A
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad; A=Aceptable.

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo – UWES (n=219)

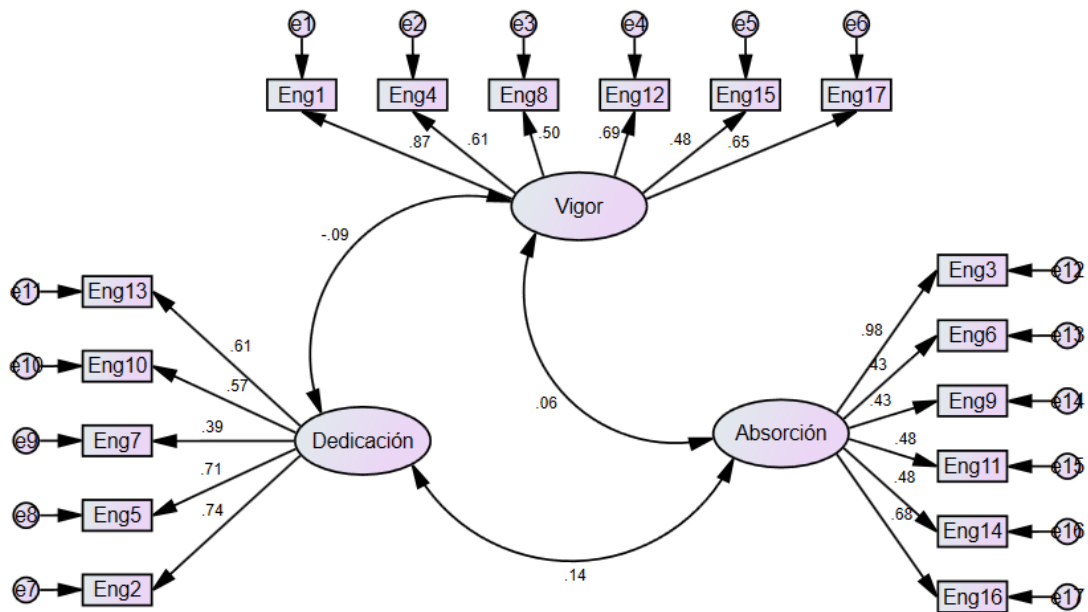
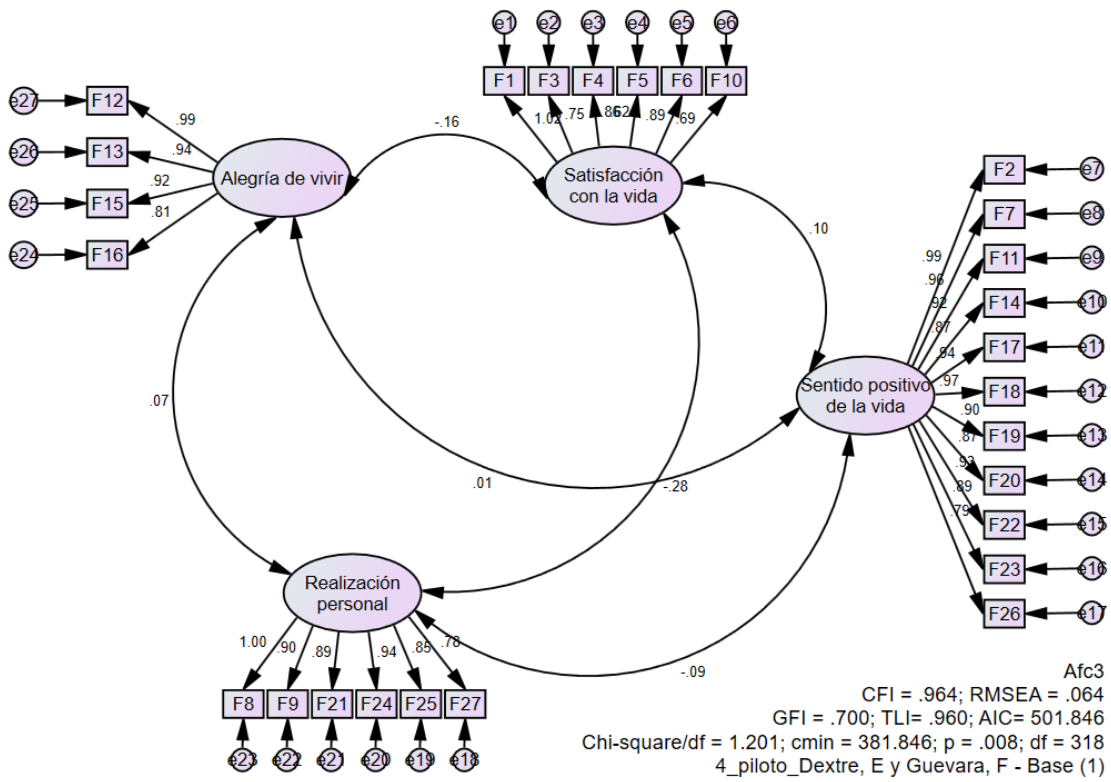
Muestra total (n= 219)	Ajuste Absoluto				Ajuste Incremental	
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI
Escala Factorial Para Medir La Felicidad	1.23	.067	.0644	.700	.961	.957
Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo - UWES	1.06	.036	.0919	.799	.962	.955
Valores aceptables (Escobedo, Hernández y Martínez, 2016)	≤ 5	≤ .08	Cercano a 0	≥ .90	≥ .90	≥ .90

Nota: X²/gl= Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; GFI= Índice de bondad de ajuste; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis; NFI: Índice normado de ajuste.

Confiabilidad por Alfa y Omega ordinal

Variable	Variables y dimensiones	Ítems	α	ω
Felicidad	Satisfacción con la vida	6	.935	.969
	Sentido positivo de la vida	11	.998	.993
	Realización personal	6	.973	.982
	Alegría de vivir	4	.970	.988
Engagement	Vigor	6	.828	.905
	Dedicación	5	.779	.839
	Absorción	6	.794	.886

-MODELO FACTORIAL CONFIRMATORIO PARA MEDIR LA FELICIDAD



Z_afc4-engagement
 CFI = .962; RMSEA = .036
 GFI = .799; TLI = .955; AIC = 197.407
 Chi-square/df = 1.064; cmin = 123.407; p = .302; df = 116
 5_piloto_Dextre, E y Guevara, F - Base (1)

Anexo 8: Validación de los instrumentos a través del Criterio de Jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO
DNI: 71716904

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 - 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 - A LA FECHA

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLÍNICA

*Pertinencia: ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de Abril del 2021

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Felicidad Alarcón, R. (2004)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO
DNI: 71716904

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 - 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 - A LA FECHA

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLÍNICA

*Pertinencia: ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de Abril del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL

DNI: 08741726

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

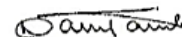
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

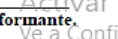
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

01 de Junio de 2021


Erfurt Manuel Castillo Vera
 PSICÓLOGO - CPP 1100

 Firma del Experto Informante. 
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Felicidad Alarcón, R. (2006)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL

DNI: 08741726

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCILASO DE LA VEGA	MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 – 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 – 2003

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 – A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 – A LA FECHA	DOCENCIA

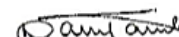
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

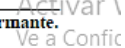
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

01 de Junio de 2021


Erfurt Manuel Castillo Vera
 PSICÓLOGO - CPP 1100

 Firma del Experto Informante. 

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL
DNI: 88741726

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCIASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 - 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 - 2003

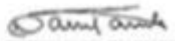
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 - A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 - A LA FECHA	DOCENCIA

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

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

01 de Junio de 2021


Erfurt Manuel Castillo Vera
PSICÓLOGO - CPP 1100

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Felicidad Alarcón, R. (2004)

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CASTILLO VERA ERFURT MANUEL
DNI: 88741726

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD GARCIASO DE LA VEGA	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES	1988 - 1989
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DOCTORANDO EN PSICOLOGÍA	2002 - 2003

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. CESAR VALLEJO	DOCENTE	TRUJILLO	2015 - A LA FECHA	DOCENCIA
02	U. N. FEDERICO VILLARREAL	DOCENTE	LIMA	1976 - A LA FECHA	DOCENCIA

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

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

01 de Junio de 2021


Erfurt Manuel Castillo Vera
PSICÓLOGO - CPP 1100

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Utracht de Engagement en el trabajo (UWES)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, LIMA	CLINICA	36 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, LIMA	EDUCATIVA	42 AÑOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DIP	LIMA	03	DIP
02	AUTONOMA DEL PERU	DIP	LIMA	03	DIP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DIP	TRUJILLO	09	DIP

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo

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

31 de Mayo del 2021


Mg. Luis Alfredo Guzman Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 00074

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Fideidad Alarcón, R. (2006)

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDO

DNI: 09585820

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, LIMA	CLINICA	36 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, LIMA	EDUCATIVA	42 AÑOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DIP	LIMA	03	DIP
02	AUTONOMA DEL PERU	DIP	LIMA	03	DIP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DIP	TRUJILLO	09	DIP

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo

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

31 de Mayo del 2021


Mg. Luis Alfredo Guzman Robles
Psicólogo
C.P.S.P. 00074

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Felicidad
Alarcón, R. (2006)

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: CAVERO REAP, ROCIO DEL PILAR

DNI: 10628098

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MDC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva

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

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

FIRMA Y SELLO

17 de junio del 2021


 Rocio del Pilar Caveró Reap
 Psicóloga

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: CAVERO REAP, ROCIO DEL PILAR

DNI: 10628098

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA	1996-2002
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	2005-2007
03	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DOCENCIA UNIVERSITARIA	2010-2012

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	ADM	PUEBLO LIBRE	2013-2018	Coordinadora de Escuela de Psicología
02	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU	DTP	VILLA EL SALVADOR	2018	Docente de MDC
03	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DTP	PUEBLO LIBRE	2018-2019	Docente de la Escuela de Psicología
04	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTC	LOS OLIVOS	2018-2020	Coordinadora de Practicas Preprofesionales
05	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	DTP	CERCADO DE LIMA	2020	Docente de Psicoterapia Cognitiva

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

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

FIRMA Y SELLO

17 de junio del 2021



 Rocio del Pilar Caveró Reap
 Psicóloga

Firma del Experto Informante

Anexo 9: evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación

PERFIL

IORELLA BEATRIZ GUEVARA SANCHEZ



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 09/11/2021

Seleccionar archivo Sin archivos seleccionados


Agregar foto Eliminar foto ?

Resumen

1024 mostrar detalles

PERFIL

ELA SIBELY DEXTRE ZUBIETA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 08/11/2021

Elegir archivo No se ha seleccionado ningún archivo

Agregar foto Eliminar foto ?