

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS TECNOLÓGICAS, SOCIALES Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA CORPORACIÓN  
EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AREQUIPA**

Tesis presentada por las Bachilleres:

**LASTRA MENDIVIL, ESTEFANY MERCEDES**

**TAMAYO BUSTAMANTE, CAROLINA**

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Asesor:

Raúl Guzmán Gamero

**AREQUIPA-PERÚ**

**2017**

## Epígrafe

No puedo cambiar la dirección del viento,  
pero si ajustar mis velas para llegar siempre a mi destino

James Dean.



### **Agradecimientos**

A Dios por ser el camino, la verdad y la vida y darnos el impulso para conseguir nuestros objetivos planteados.

Al Dr. Raúl Guzmán Gamero por su consejo y asesoría de esta investigación

Al Dr. Héctor Martínez Carpio por su asesoría y tiempo dedicado a la revisión de la tesis.

A la Dra. Vilma Zevallos Cornejo por su valioso tiempo orientado a la revisión y corrección de esta tesis.

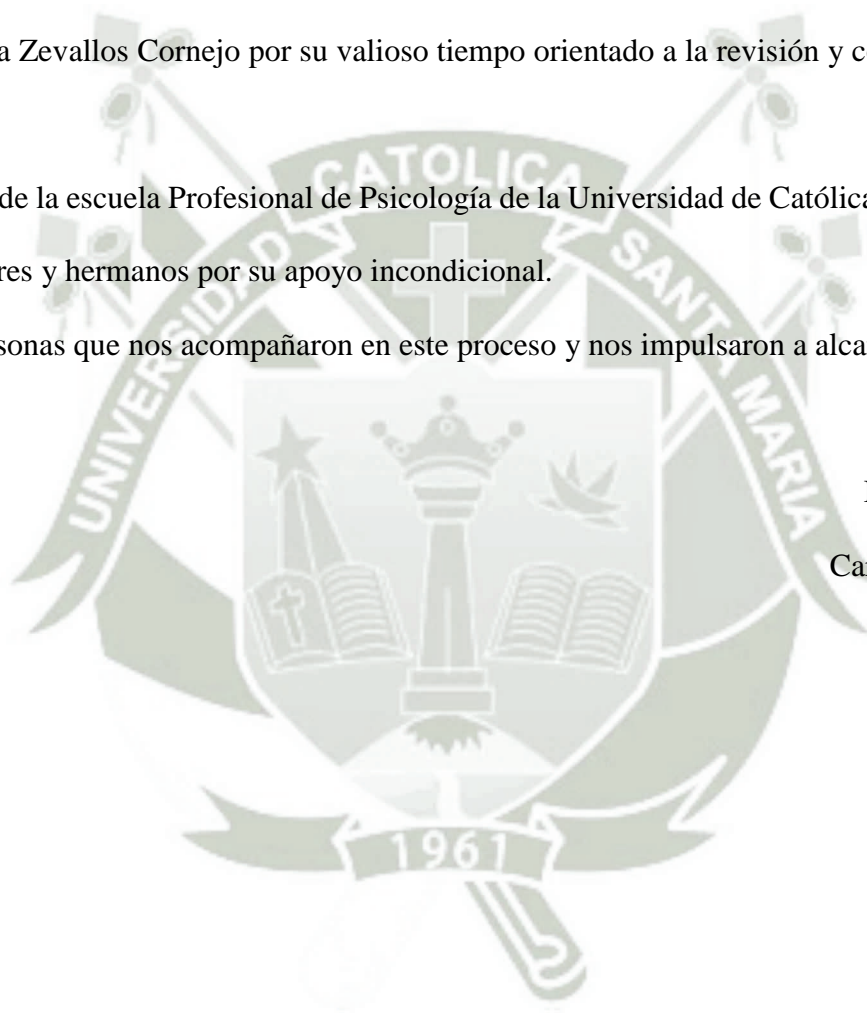
A los docentes de la escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Católica de Santa María.

A nuestros padres y hermanos por su apoyo incondicional.

A todas las personas que nos acompañaron en este proceso y nos impulsaron a alcanzarlo.

Infinitas Gracias.

Carolina y Estefany



## Índice

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
<b>CAPITULO I: MARCO TEORICO</b>	
Variables.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	10
Antecedentes Teóricos e Investigativos.....	11
Felicidad.....	11
Engagement.....	16
Antecedes investigativos.....	22
<b>CAPITULO II: DISEÑO METODOLOGICO</b>	
Hipótesis.....	29
Diseño de Investigación.....	31
Técnicas o entrevista.....	31
Instrumento.....	31
Población y Muestra.....	35
Estrategia de recolección de datos.....	36
Criterios de Procesamiento de la Información.....	36
<b>CAPITULO III: RESULTADOS</b>	
Resultados.....	38
Discusión.....	70
Conclusiones.....	76
Sugerencias.....	77
Limitaciones.....	78
Anexos.....	85



## Resumen

Esta investigación tuvo el propósito de encontrar la correlación entre Felicidad y Engagement en docentes en una corporación educativa particular conformada por cinco colegios en la ciudad de Arequipa en el 2017, con una muestra compuesta por 123 personas de ambos sexos, ocupando diferentes puestos de trabajo los cuales son Coordinadores, Directivos, Auxiliares y Docentes, para lo cual se les aplicó la Escala de Felicidad de Reynaldo Alarcón y el Cuestionario de Engagement (UWES). Encontrándose una correlación moderada y positiva entre las variables de Felicidad y Engagement. Siendo concordante con investigaciones pasadas en donde se obtuvo resultados similares.

**Palabras Clave:** Felicidad, Engagement, Docentes.



### Abstract

This research it has the purpose to find the correlate between happiness and Engagement in teachers in a corporation of schools in the city of Arequipa in 2017, in a sample composed of 123 persons of both sexes occupying different jobs like Coordinators, Directors, Assistants and Teachers, for which two questionnaires were applied, the Happiness Scale by Reynaldo Alarcón and the Engagement Questionnaire (UWES). We found a correlation moderate positive between the Happiness and Engagement variables.

**Key words:** Happiness, Engagement, Teachers.



## Introducción

Actualmente se sabe que toda empresa exitosa se preocupa por su capital humano, el cual debe recibir oportunidades de desarrollo, situaciones que los impulsen a colaborar, tener un equilibrio con su vida personal y percibir una motivación frecuente.

Esta tendencia coincide con la investigación actual sobre la psicología positiva que se focaliza sobre las fortalezas humanas y el funcionamiento óptimo del ser humano, y no tanto sobre las debilidades y las disfunciones. (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Uno de los temas de interés en el mundo empresarial es el nivel de Felicidad y Engagement que sus colaboradores tienen dentro de la organización en la que trabajan, ya que así desempeñan mejor sus funciones, logrando los objetivos trazados por la compañía.

Sobre el concepto de Felicidad, se considera que es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006). Considerándose como bien anhelado un objeto, una persona, una situación, etc. Para su evaluación, Alarcón (2006) plantea una Escala de Felicidad con cuatro dimensiones: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la Vida, Realización Personal, Alegría de vivir.

Asimismo, el Engagement, es definido por Salanova y Schaufeli (2009) como “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”. Se determina que el Engagement es un concepto psicológico novedoso, de relevancia para el ámbito empresarial, ya que impulsa a una mejora constante en el comportamiento de los trabajadores.

Es por esto que se decide investigar la correlación entre Felicidad y Engagement en docentes de una corporación educativa particular conformada por cinco colegios en la ciudad de Arequipa 2017.



# **CAPÍTULO I**

## **MARCO TEÓRICO**



## **Problema**

¿Existe correlación entre Felicidad y Engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa 2017?

## **Variables**

### *Variable 1*

#### Felicidad

Se trata de un estado afectivo de plena satisfacción, experimentado de forma subjetiva por las personas al alcanzar un bien que anhela, dicho sentimiento puede tener cierta duración y por tanto puede desaparecer, por ser en esencia un estado de la conducta. La Felicidad está compuesta por cuatro factores: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir (Alarcón, 2006).

### *Variable 2*

#### Engagement

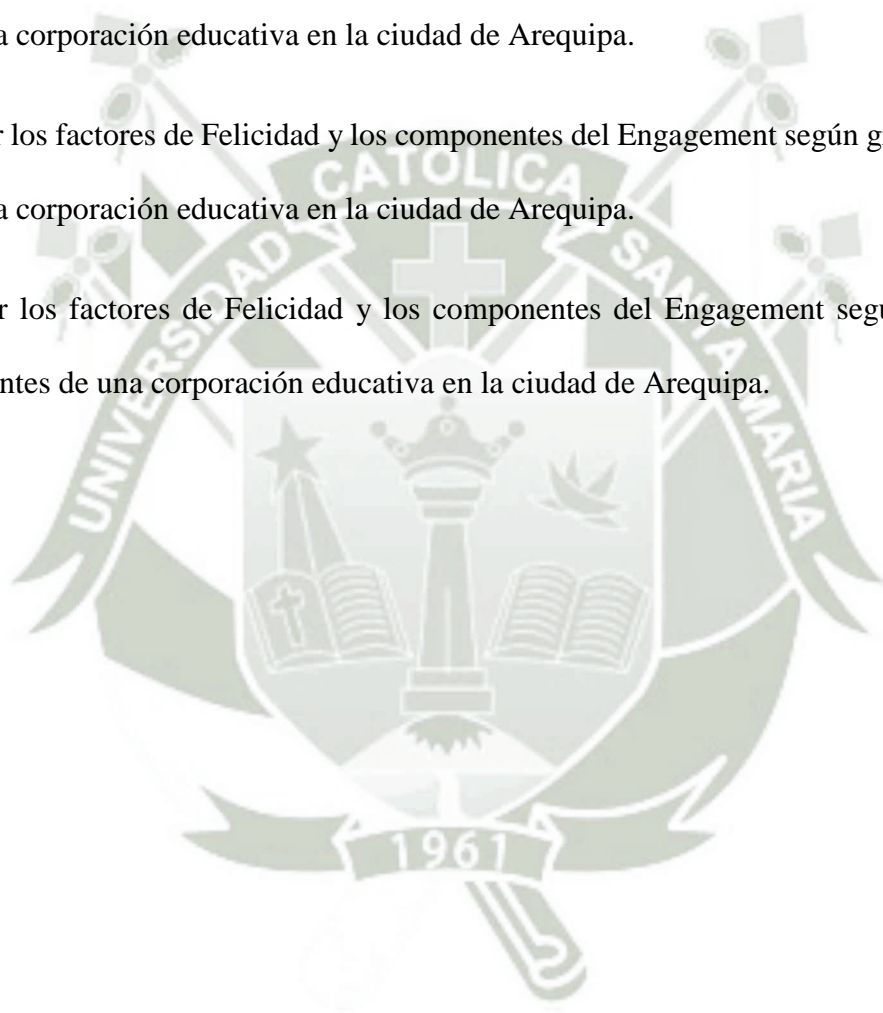
Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2001), lo definen como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y temporal, el Engagement se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica.

## **Objetivo General**

Determinar si existe correlación entre Felicidad y Engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa 2017.

### Objetivos Específicos

- 1) Identificar el nivel de Felicidad y Engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa.
- 2) Comparar los factores de Felicidad y los componentes del Engagement según género en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa.
- 3) Comparar los factores de Felicidad y los componentes del Engagement según grupo de edad en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa.
- 4) Comparar los factores de Felicidad y los componentes del Engagement según el puesto de trabajo en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa.



## Antecedentes Teóricos e Investigativos

### Felicidad

En las últimas cinco décadas, la psicología ha concentrado sus esfuerzos en investigar el tema de las enfermedades mentales, consiguiendo identificarlas, medirlas, tratarlas y aliviarlas de manera eficaz, con resultados por demás favorables, sin embargo, se ha descuidado el interés por la búsqueda y el desarrollo de aquellos estados que hacen a la vida digna de vivirse. Debemos tener en cuenta, que las personas desean algo más que corregir sus debilidades o sentirse un poco menos desgraciados día tras día y buscan por el contrario, alcanzar la Felicidad como un derecho legítimo que les es inherente. Las nuevas investigaciones en el campo, demuestran la posibilidad de hacer crecer la Felicidad de manera duradera y vivir dentro de los límites más elevados del rango fijo de Felicidad (Seligman, 2006).

Para Seligman (2006), toda emoción positiva puede centrarse en el pasado, el presente o el futuro. Así, las emociones positivas, relacionadas al futuro, incluyen el optimismo, la esperanza, la fe y la confianza; las relacionadas con el presente comprenden la alegría, el éxtasis, la tranquilidad, el entusiasmo, la euforia, el placer y la fluidez (emociones a las que nos referimos cuando hablamos comúnmente de Felicidad). Por otro lado, las emociones positivas sobre el pasado incluyen la satisfacción, la complacencia, la realización personal, el orgullo y la serenidad.

Este mismo autor menciona que debemos comprender la diferencia e individualidad de los tres estados anteriormente descritos, ya que no se hallan necesariamente ligados entre sí. Por ejemplo, una persona puede sentirse orgullosa y satisfecha con su pasado, pero amargada con el presente y pesimista respecto a su futuro. Asimismo, podemos disfrutar de los placeres que nos brinda nuestro presente, estar descontentos con nuestro pasado y tener pocas esperanzas por el futuro. Por tanto, es



importante ser conscientes de los distintos tipos de Felicidad, para así poder dirigir las emociones positivamente, cambiando la forma de experimentar los sentimientos sobre el pasado, de pensar sobre el futuro y de vivenciar nuestro presente (Seligman, 2006).

Pero el estudio de la Felicidad no es algo reciente, ya que desde la antigüedad varios filósofos griegos clásicos, tales como Sócrates, Platón y Aristóteles, habían perseguido la Felicidad desde una perspectiva *eudaimónica* o lo que es lo mismo, una Felicidad lograda en base a una vida de virtud y sabiduría, sin embargo, lograr tal Felicidad dependía de factores tales como la suerte y un contexto vital favorable. (Leahey, 1998; Aristóteles, como se citó en Arias et al., 2016).

Posteriormente, durante la Grecia helenística, los griegos y los romanos de la época, rebajaron sus expectativas, conformándose con la denominada *ataraxia*, que surgió como un camino alternativo a la Felicidad, ya que no todas las personas estaban llamadas a vivir una vida de virtud. De esta forma, surgía una nueva alternativa dentro del control de las personas, ya que sí era posible sosegar el espíritu y auto controlarse, independientemente de la fortuna o contexto de cada cual (Leahey, 1998; Aristóteles, como se citó en Arias et al., 2016).

Cabe mencionar, como señala Alarcón (como se citó en Arias et al., 2016), además de la visión eudaimónica de la Felicidad, podemos considerar una visión hedónica, la cual se orienta a la posesión de bienes y a la satisfacción de necesidades. Esta visión hedónica implica una visión subjetiva de la Felicidad, ya que cada individuo tiene necesidades variadas y propias, las cuales se alcanzan al poseer el bien deseado.

A pesar de que la Felicidad ha sido un tema tratado desde la antigüedad por la filosofía, solamente en décadas recientes ha sido considerada por la investigación psicológica, prueba de ello es que la Base Mundial de Datos sobre Felicidad (World Database of Happiness), con sede actualmente en



Holanda, reporta que a partir de la década de los 60s, los estudios sobre la Felicidad empiezan a tomar más fuerza, publicándose en dicho periodo 200 trabajos, en los 70s un número de 811, y en los años 80s alrededor de 1336 investigaciones publicadas. Dicho esfuerzo ha dado origen a un movimiento denominado Psicología Positiva, el cual se orienta al estudio de las conductas positivas de las personas, así como de sus experiencias subjetivas, tales como la satisfacción, el bienestar, el optimismo, la Felicidad, entre otras; es sin embargo esta última, hasta el momento, la variable más estudiada (Alarcón 2007).

Rand y Snyder (como se citó en Vásquez, 2006), señalan además, que en un análisis realizado en publicaciones psicológicas desde 1872, recogidas en la base de datos PsycINFO, se ha podido constatar una diferencia de 2 a 1 entre temas negativos y positivos, en el primer caso los estudios se relacionan al tratamiento de debilidades o trastornos y en el segundo, a temas relacionados al desarrollo y realización personal.

Perú por su parte, ha desarrollado diferentes investigaciones de bienestar. Por ejemplo, el Instituto Especializado Nacional de Salud Mental (como se citó en Yamamoto, 2015), realizó un estudio epidemiológico en Lima y Callao, desarrollando mediciones de la calidad de vida y describiendo los sentimientos anímicos prevalentes en la población, evaluando la tristeza, la tensión, la angustia, la irritabilidad, la preocupación, la tranquilidad, la alegría y el aburrimiento; el grado de satisfacción personal en cinco áreas: aspecto físico, inteligencia, nivel económico, estudios y relaciones sociales; por último, reporta la satisfacción laboral en siete áreas: satisfacción con las actividades y funciones que realiza, con el ambiente físico donde labora, con sus compañeros de trabajo, con la carga de trabajo, con el trato de sus jefes, con la remuneración que recibe y con el reconocimiento que percibe. El estudio se constituye en una valiosa referencia para la calidad de vida desde el enfoque de la salud mental, aunque escapa de la visión de bienestar subjetivo.

Es así, que el tema de la Felicidad resulta indispensable para la vida del ser humano, ya que toda persona desea ser feliz, sin embargo la definición del término es complicada y lo es mucho más su valoración, medición y cuantificación (Arias et al., 2016). Alarcón (2007), indica que desde un punto de vista psicológico, la Felicidad puede conceptuarse como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado. Tal definición implica los indicadores siguientes:

- a) La Felicidad se relaciona con los sentimientos de satisfacción, experimentados por una persona.
- b) La Felicidad siendo un “estado” del comportamiento (aludiendo a su carácter temporal), puede ser duradera pero a la vez perecible, es decir, no siempre se es feliz.
- c) La Felicidad supone la posesión de un bien, por tanto, somos felices en tanto poseemos el bien deseado, es decir, la Felicidad no tiene sentido sin poseer el bien u objeto generador de Felicidad.
- d) El bien o bienes que generan la Felicidad pueden ser materiales, éticos, estéticos, psicológicos religiosos, sociales, etc.

Podemos afirmar entonces, que la Felicidad es un estado y al mismo tiempo un proceso dinámico generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre las personas, suscitando en ellas respuestas positivas. Tales variables pueden ser agrupadas de diferente manera: Biológicas (por ejemplo, el género, la salud, malformaciones, etc.), psicológicas (los rasgos de personalidad, la autoestima, valores, creencias, afectos, etc.), y socioculturales (matrimonio, ingreso económico, familia, marginación, etc.), sin embargo como las personas no respondemos de manera similar a las mismas variables, la Felicidad se torna en una experiencia subjetiva,

generándose así diferentes niveles de Felicidad en ellas (Arias et al., 2016). Por su parte Alarcón (como se citó en Arias et al., 2016), señala que uno de los objetivos de la investigación científica es el establecimiento de las causas universales que regulan el comportamiento feliz, más allá de dichas diferencias individuales o culturales.

### **Felicidad y bienestar subjetivo**

Para Diener (2000), el estudio de la Felicidad se hacía complicado en el campo científico ya que no se tenía una definición operacional de lo que era, por lo que acuña el término “Bienestar Subjetivo”, el cual supone una evaluación global, hecha por uno mismo, en un periodo de tiempo, acerca de la satisfacción con su vida. Este término supone el predominio de las experiencias afectivas positivas sobre las negativas de cada individuo. De aquí se infiere el carácter subjetivo del bienestar subjetivo (o Felicidad), depende totalmente de la interpretación que da una persona de sí misma.

Diener, Suh, Lucas y Smith, (como se citó en Cuadra y Florenzano, 2003), refieren que en 1967, Warner Wilson realizó una extensa revisión del bienestar subjetivo, llegando a la conclusión de que una persona feliz tiene características como ser joven y saludable, bien educada, bien pagada, extrovertida, optimista, libre, con alta autoestima, con aspiraciones modestas, entre otras cualidades relacionadas.

Diener (como se citó en Cuadra y Florenzano, 2003), menciona que dicho bienestar subjetivo está relacionado a aquello que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas, así como a las conclusiones que alcanzan cuando evalúan su existencia. Comúnmente se denomina “Felicidad” al bienestar subjetivo experimentado cuando dichas personas sienten más emociones agradables que desagradables, cuando están comprometidas en actividades interesantes y cuando están satisfechas



con sus propias vidas.

Para Alarcón (2006), sin embargo, el vocablo “Felicidad” es semánticamente mucho más complejo y rico en contenido que el vocablo “bienestar” ya que expresa por sí solo los componentes básicos de la vida feliz. Por otro lado, las diferencias semánticas entre Felicidad y bienestar subjetivo, se estrechan y desaparecen, cuando se define operacionalmente “bienestar”, atribuyéndole algunos indicadores de la Felicidad. Al parecer, se ha elaborado el constructo Bienestar, ya que facilita el análisis científico de la conducta feliz. En conclusión, Felicidad y bienestar subjetivo se utilizan en la investigación en forma intercambiable.

## **Engagement**

En la entrevista realizada por Juárez (2015) al autor del concepto Engagement y de la prueba UWES «Utrecht Work Engagement Scale», Wilmar Schaufeli definió el termino Engagement laboral como un constructo positivo, en el cual las personas se sienten energizadas, dedicadas e involucradas al trabajo que realizan, como una clase de Felicidad relacionada con el trabajo.

Schaufeli, W, et al., (2001), describieron al Engagement como un ente clave en el capital psicológico organizacional y lo describieron en términos generales como « un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y temporal, el Engagement se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica».

Salanova, M. y Llorens, S. (2008) explicaron que los empleados que poseen Engagement contrarios a las personas que tienen burnout, pueden afrontar nuevas demandas que aparecen en el



trabajo y que parecen tener una conexión enérgica y afectiva con sus trabajos.

Salanova M, Schaufeli W, Llorens S, Peiro JM, Grau R. (2000) encontraron que los colaboradores que cuentan con Engagement sienten identificación con la empresa por la que trabajan, orgullo y pasión por la función que desempeñan y motivación al cumplir su labor, por ende genera mejores resultados para la empresa.

El primero en utilizar el término Engagement fue Kahn (1990), al observar a trabajadores que realizaban sus tareas con altos niveles de energía y mucha motivación, lo extraño fue que no se relacionaban con ningún otro constructo positivo como la satisfacción laboral o la motivación, ya que contaba con características únicas propias de sus 3 condiciones psicológicas. Este autor la define cómo una persona se expresa física, cognitiva, emocional y mentalmente al momento de desarrollar su trabajo en el día a día.

Fue a partir de este estudio que algunos investigadores pudieron observar que existían trabajadores que se sentían completamente opuestos a los que poseían el síndrome de burnout, y no podían explicarlo con otro constructo positivo ya existente. Denominaron a estas personas con diversos calificativos tales como “pasión por el trabajo”, “enganche laboral” o “compromiso laboral”, hasta que se logró conformar un concepto que precisaba todos los elementos que se habían estado estudiando. En salud ocupacional se define al Engagement como un estado positivo mental relacionado a las actividades que se realizan en el trabajo que se caracteriza por tres dimensiones vigor, absorción y dedicación (Salanova M, Schaufeli W. 2004).

Seligman, Steen, Park y Peterson, (2005) afirman que surgió una perspectiva positiva centrada en incrementar la motivación y mejorar el bienestar de los trabajadores desde la psicología del trabajo y de las organizaciones.

## **Dimensiones del Engagement**

Para Schaufeli et al., (2002), el Engagement es un constructo positivo y motivacional que no tiene una continua oposición directa con las tres dimensiones del burnout, sino que es más independiente y está caracterizado por sus tres dimensiones vigor, dedicación y absorción. Por vigor se entiende estar energizados en las actividades laborales, mostrar resiliencia frente a dificultades, aspiración por continuar en el trabajo y persistencia. La dedicación se refiere a mantener motivación durante la jornada y tener un espíritu de orgullo, emoción, inspiración y significado por la actividad que realiza. Finalmente la absorción significa por mantenerse concentrado y completamente envuelto por las actividades que se realiza en el trabajo y sentir que el tiempo pasa muy rápido.

## **Factores asociados al Engagement**

Conceptualmente hablando, el término Engagement y el término Burnout son opuestos, pero si se les estudia empíricamente hallara que si bien algunas personas no tienen el síndrome de burnout tampoco se encuentran engaged. Es por esto que no se trata de una imagen espejo empíricamente hablando, ya que una persona puede tener síndrome de burnout y sentirse bien y mejorar al día siguiente, dependiendo del contexto en el que labora, así que ambas están relacionadas negativamente pero no son perfectos opuestos. (Juárez, A., Hernández, C. I., Flores, C. A., & Camacho, A., 2015)

## **Engagement y otros Constructos Positivos**

En la entrevista entre Schaufeli y Juárez en el 2015 también se le pregunto si existía alguna diferencia con otros constructos positivos como la Felicidad o la satisfacción laboral, Schaufeli, explico que Engagement se trata más de un constructo positivo activo ya que entra en acción la

estimulación y la energía , a diferencia de la satisfacción o la Felicidad que son constructos más pasivos debido a que uno puede estar sentado y sentirse satisfecho y no sentirse realmente animado o estimulado.

Diversos estudios señalan que el Engagement presenta relaciones positivas con los resultados organizacionales, como por ejemplo el compromiso organizacional, conducta extra-rol, iniciativa personal y con el rendimiento y la calidad del servicio (Salanova & Schaufeli, 2009). En esta misma dirección Schaufeli y Bakker (2004) destacan que se han observado consecuencias positivas del Engagement tanto a nivel cognitivo (satisfacción con el trabajo, por ejemplo) y conductual (trabajar horas extras o comportamiento proactivo, por ejemplo). Cabe destacar que estas consecuencias del Engagement son de alto valor para el desarrollo de organizaciones saludables, más aun se ha observado que los trabajadores engaged presentan bajos niveles de presión y estrés (Schaufeli, Taris & VanRhenen, 2009) y menos quejas psicosomáticas (Demerouti et al., 2001).

Bakker, A., Demerouti, E. (2008), afirmaron que en investigaciones previas los empleados que poseían Engagement eran personas que demostraban más resiliencia frente a las dificultades en sus centros de trabajo, que generaban su propia retroalimentación positiva gracias a sus habilidades de positividad y eficacia.

### **Aspectos Positivos del Engagement**

Según Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P. & Schaufeli, W. (2001), y Salanova, M, et al., (2000), explican las consecuencias de vivir laboralmente con Engagement, traen consecuencias importantes, básicamente hacia las actitudes hacia el trabajo y la empresa en la que se desempeñan, la forma en como realizas tus funciones, su salud y la disminución de síntomas psicosomáticos.



Salanova, M., Agut, S., y Peiró, J. M. (2005), comentaron que evidenciaron en el personal más iniciativa al desempeñar su trabajo, así como el deseo de querer aprender cosas nuevas y estar decidido a afrontar nuevas metas, demostraban mejor calidad en el servicio al cliente lo cual provoca más lealtad y fidelidad.

Ocampo, R., Juárez, A., Arias, F., Hindrichs, I., (2015), encontraron que los recursos laborales que propician el Engagement son la oportunidad de línea de carrera, el nivel de autonomía que tienen en el trabajo, la capacitación que puedan recibir, el apoyo por parte de sus compañeros y de sus supervisores, así como la retroalimentación positiva por su buen desempeño.

En diferentes estudios mostraron que los trabajadores que contaban con altos niveles del constructo positivo Engagement resultan ser colaboradores más activos en su trabajo, muestran una conexión afectiva con lo que hacen, están energizados, son partícipes de diferentes actividades dentro de su centro laboral, siempre muestran resultados por encima de las expectativas, se comprometen con la cultura organizacional, andan en busca de nuevos retos, se motivan a seguir teniendo un buen desempeño laboral, y muestran iniciativa en cualquier proceso empresarial. (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli et al., 2001 Schaufeli et al., 2002).

(...)desarrollo de la Psicología Organizacional Positiva, ya que esta perspectiva tiene como objetivo comprender, predecir y optimizar las fortalezas de las personas y los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva (Salanova & Schaufeli, 2009).

Según Salanova, M y Llorens, S (2008), después de efectuar un adecuado diagnóstico a la empresa, las autoras sugieren implementar acciones de mejora y optimizar los procesos laborales que se vivencian en la empresa y de los cuales se denota deficiencia, proponen tres acciones a llevar:

- a) Potenciando los recursos relacionados con la tarea.



- b) Implantando nuevos recursos laborales.
- c) Mejorando los recursos sociales del lugar de trabajo.

Se ha demostrado que tener una buena salud ocupacional en el lugar en donde se labora es predictor de buenas relaciones entre los empleados. Una organización saludable es aquella que desarrolla y respeta su clima y cultura, para lograr resultado en el desempeño de sus trabajadores. Promueven la salud de sus trabajadores tanto física como emotiva, generando productos y servicios que puedan generar impacto en la sociedad y fomentando buenas relaciones con su entorno y sus clientes, ya que en medida en que sus procesos sean mejor elaborados, mejores resultaran sus productos y servicios. El liderazgo es algo vital en una empresa ya que un buen líder procura siempre seguir los objetivos empresariales manteniéndose siempre apegado a su clima y cultura organizacionales y por ende generar Engagement en sus colaboradores. Un indicador de que si existe Engagement en una empresa es cuantos colaboradores “renunciaron” a su cargo antes de terminar su contrato, a pesar de necesitar sus ingresos mensuales ya sea para mantenerse independientemente o a toda una familia (Acosta H, Salanova M, Llorens S. 2011; Grueso M, González J, Rey C., 2014).

Las unidades de negocios con los más altos niveles de Engagement tienen una probabilidad del 83% de tener un alto rendimiento. Cuando las organizaciones se dedican a fomentar el Engagement en sus empleados, experimentan un alza de 240% en los resultados de negocio relacionados con el rendimiento. (Harter J, Schmidt F, 2014.; Kilham E, Agrawal S, Dodge T, D’Analeze G. 2012; Health and Safety Executive. Costs to Britain of workplace injuries and work-related ill health: 2009)

Según Bakker y Demerouti (2008), Bakker y Demerouti (2013), Demerouti y Bakker (2011); el burnout es provocado cuando se siente agotado por elevadas demandas laborales mientras que el Engagement era producido por los recursos laborales que el colaborador podía percibir.

Asimismo en el estudio de (Ocampo, R et al., 2015), descubrieron que las horas extras se relaciona positivamente con el Engagement al igual que otros estudios (Beckers, D. G., Van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Van Veldhoven, M. J., & Van der Perren, N. W., 2004). Sin embargo, es importante señalar que las horas de trabajo en exceso tienen una relación con las demandas psicológicas y el esfuerzo extrínseco de los trabajadores, lo cual a largo plazo podría tener un efecto negativo en la salud de los trabajadores, como las enfermedades cardiovasculares (Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Virtanen, M. 2015).

### **Antecedentes investigativos**

#### **Felicidad**

Alarcón (2007), en una investigación sobre la relación entre Felicidad y las variables género, edad y estado civil de las personas, con una muestra de 163 sujetos de clase media y media alta, varones y mujeres, solteros y casados, de edades entre los 20 y 60 años, encontró que el género es una variable no determinante de la Felicidad o para decirlo en otros términos, hombres y mujeres pueden ser igualmente felices.

Por otro lado, se buscó la relación entre edad y Felicidad, formando cinco grupos de edades: 20, 30, 40, 50 y 60; encontrando que existían diferencias entre las edades. Para establecer entre qué pares de edades las diferencias eran significativas se utilizó la prueba de Tukey HSD; encontrándose un único valor significativo entre sujetos de 30 y 50 años. Adicionalmente se encontró que las medias más elevadas corresponden a las edades de 50 y 60 años. Dichos datos nos hacen dudar de la creencia de que las personas mayores son menos felices que los jóvenes y también que la satisfacción con la vida, no declina con la edad.

El tercer objetivo de investigación buscó la relación entre la Felicidad y el estado conyugal, formándose dos grupos, uno de solteros y otro de casados, cada uno de los grupos integrado por varones y mujeres. La media de casados, resultó más elevada que la de solteros con una diferencia significativa, según el test de Student. Además, en el grupo de casados no se encontraron diferencias significativas entre las medias de Felicidad de varones y mujeres, respectivamente, concluyéndose con esto que aquello que determina la Felicidad es el estado matrimonial y no el género de los individuos, lo anterior puede deberse a que las personas casadas, hombres y mujeres, han tenido experiencias afectivas satisfactorias y gratificantes en el curso de su vida matrimonial.

Graham y Chattopadhyay (como se citó en Villa, 2015), en un estudio reciente realizado a 120 países, exploraron las diferencias de género respecto del bienestar alrededor del mundo, encontrándose que las mujeres, obtuvieron mayores niveles de bienestar subjetivo en términos generales, con algunas excepciones en los países de bajos ingresos económicos. Estos hallazgos sugieren que la brecha se hace más grande en escenarios en donde la mujer vive en zonas urbanas, es casada, tiene un mayor nivel educativo y goza de una equidad en los derechos de género.

Guimet (2011), realizó una investigación con el fin de comparar el bienestar psicológico y sus respectivas dimensiones entre un grupo de mujeres privadas de su libertad que realiza ejercicio físico (112 internas) y un grupo que no lo hace (45 internas), en dos establecimientos penales de la ciudad de Lima. Se encontraron diferencias significativas tanto en la escala general de bienestar psicológico como en sus respectivas dimensiones, a excepción de autonomía. En el grupo de internas que realiza ejercicio físico, el bienestar psicológico se relacionó positivamente con algunas variables de importancia, como la edad y el tiempo de reclusión. Adicionalmente, se hallaron diferencias significativas en los niveles de bienestar psicológico con respecto al grado de instrucción de las internas que realizan alguna clase de ejercicio físico.



Por otro lado, Lyubomirsky, Tkach y Dimateo (2006), investigaron diferencias y similitudes entre los constructos Felicidad duradera y autoestima, con una muestra de 621 participantes, empleados retirados de edades entre los 51 y 95 años, que completaron medidas estandarizadas de afecto, personalidad, características psicosociales, salud física y datos demográficos. Las relaciones entre cada una de las dos variables objetivo (Felicidad y Autoestima), y el juego completo de variables restantes, fueron evaluadas a través de una serie de análisis estadísticos sucesivos, como correlaciones simples de Pearson, correlaciones parciales y análisis de regresión jerárquica. Los resultados mostraron que la Felicidad y la autoestima están altamente correlacionadas.

Poloma y Pendleton (como se citó en Emmons, Cheung y Tehrani, 1998), proporcionaron una crítica completa de la literatura de investigación sobre la religiosidad y los dominios del bienestar general. En su estudio emplearon ocho medidas de religiosidad, encontrando que la religiosidad es un importante predictor de la satisfacción general con la vida, el bienestar existencial y la Felicidad en general. Concluyen además que el concepto de religión es un dominio que merece el estudio de aquellos investigadores del bienestar.

Limonero, Tomás, Fernández, Gómez y Ardilla (2012), analizaron la relación entre la resiliencia y la satisfacción con la vida. Utilizaron una muestra de 254 estudiantes universitarios que respondieron a diferentes cuestionarios. Los estudiantes con altas puntuaciones en estrategias resilientes presentaban mayores niveles de reparación emocional percibida y de satisfacción con la vida. Se observó también que los que presentaban altos niveles de estrategias resilientes y reparación emocional percibida, presentaban mayor satisfacción con la vida. Por otra parte, se observaron correlaciones positivas entre las puntuaciones obtenidas en las tres variables.

En una investigación realizada por Alarcón y Caycho (2015), se analizó, a través de un estudio de



diseño transaccional causal predictivo, la relación probable entre la gratitud y la Felicidad, con una muestra de 300 personas, 147 varones y 153 mujeres, con edades entre 20 y 30 años, estudiantes de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana. Algunos de los principales resultados mostraron que dos de los factores de la gratitud como son, reciprocidad y obligación moral correlacionan positiva y significativamente con la Felicidad, así como con los factores, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida y realización personal. Lo anterior implica que el agradecer el beneficio recibido y la satisfacción relacionada conlleva a actitudes y experiencias positivas hacia la vida, alcanzando autosuficiencia y tranquilidad emocional. Por otro lado, el factor cualidad sentimental se relacionó positivamente y significativamente con la Felicidad y con satisfacción con la vida. Entre la gratitud y la Felicidad no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre varones y mujeres. Para determinar cuál o cuáles de los factores de la gratitud predecían mejor la Felicidad, se realizó un análisis de regresión múltiple, observándose en conclusión, que la gratitud y la Felicidad se correlacionan positiva y significativamente.

Guzmán (2010) en un estudio local, realizó una investigación de las relaciones entre múltiples variables laborales y la Felicidad en una muestra probabilística estratificada por racimos de la Población Económicamente Activa (PEA) de la Región Arequipa - Perú, compuesta por 400 sujetos, hombres y mujeres en edad productiva, empleados y desempleados, independientes y dependientes, con diferentes grados de antigüedad en el empleo; incluyendo, amas de casa y empleadas del hogar. Se evaluaron asimismo, tres variables psicosociales del trabajo como son sentido del trabajo, apoyo social y satisfacción con el trabajo, provenientes del enfoque ISTAS21, relacionándolas con los resultados generales y las dimensiones de la Escala de la Felicidad de Lima (EFL). Se encontraron también relaciones significativas entre Felicidad y condición de la actividad laboral, así como con el tiempo de permanencia en el puesto. Asimismo, correlaciones positivas de diferente magnitud entre

Felicidad y los factores psicosociales: sentido del trabajo, apoyo social y satisfacción en el trabajo. Se han encontrado también relaciones significativas entre la Felicidad y variables como la edad, el género y el estado civil en la población que trabaja. Asimismo; respecto a algunas dimensiones de la Felicidad, se encontraron relaciones importantes entre la dimensión factor Sentido Positivo de la Vida y la condición de la actividad laboral, el tiempo de permanencia en el puesto, edad, nivel educativo y estado civil; relaciones significativas entre Satisfacción con la Vida y la condición de la actividad laboral, tiempo de permanencia, edad, género y estado civil. Por otro lado, relaciones significativas entre Realización Personal y condición de la actividad laboral, nivel educativo, género y estado civil. Finalmente, se encontró una relación significativa entre Alegría de Vivir y condición de la actividad laboral y tiempo de permanencia en el puesto.

## Engagement

Según los resultados de la investigación de Schaufeli y Bakker con una muestra internacional de 25.000 empleados de 13 países diferentes (Australia, Bélgica, Canadá, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Holanda, Noruega, Portugal, España, Sudáfrica y Suecia) muestran que los trabajadores mayores se sienten más vinculado/as con el trabajo que los más jóvenes (Schaufeli y Bakker, 2004). Este resultado puede deberse a que las personas que seleccionaron podrían haber estado sesgadas bajo el efecto del trabajador (“Healthy worker effect”): que significa que las personas que están felices permanecen en su trabajo, y las personas que no abandonan su trabajo.

Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., Del Castillo, N., y Vergara, A. (2014) en su estudio evaluó el constructo positivo “Work Engagement” en trabajadores cubanos. La muestra se tomó aleatoriamente con 400 trabajadores cubanos con diferentes ocupaciones: profesores, investigadores,

albañiles, entre otras ocupaciones de servicio y producción. El rango de edad de los participantes era de 18 y 79 años, con una media de 43,24 años y una desviación típica de 13,6. En el análisis de la relación del constructo positivo Engagement con diferentes variables como edad, sexo y nivel de educación, en la cual solo aparecen una correlación positiva con la edad, a mayor edad, mas absortos en el trabajo, pero tiene una relación débil, los autores acotan que se debe tener cuidado con estos resultados, como también los encontraron en otros países debido al sesgo de selección bajo el efecto de trabajador feliz, que explica que las personas que se encuentran felices mantienen su trabajo y los que no terminan abandonándolos.

Pena, Rey y Extremera (2012) realizaron una investigación en la cual examinaron las diferencias en un grupo de profesoras de inicial y primaria en España, en centros educativos públicos, mixtos (varones y mujeres), encontrando que las docentes presentaban puntuaciones más altas en dedicación, absorción y vigor que los profesores hombres.

Oramas et al. (2014), realizo una investigación para medir el constructo positivo “Work Engagement” en trabajadores cubanos, de diferentes ocupaciones, en las cuales encontró que los varones obtuvieron valores ligeramente mayores en las dimensiones vigor y dedicación en comparación con las mujeres. Mientras que las mujeres obtuvieron valores ligeramente mayores en la dimensión de absorción. Los autores explican este resultado y la diferencia hallada en el género, en base a otras investigaciones, que son los hombres quienes alcanzan más puntuaciones que las mujeres, pero son pocas las diferencias. La única dimensión en la que las mujeres tienen puntuaciones bajas es la de vigor, siendo diferentes en las otras dimensiones. Los autores creen que esto se debe debido a que la mujer desempeña una labor no solamente en su centro de trabajo, sino que también en su hogar, lo que se ha llamado doble presencia. Sin embargo las mujeres compensan su déficit en vigor con puntuaciones similares en la dimensión de dedicación y mayor nivel en absorción.



En ocasiones el Engagement puede depender de la carrera evaluada, viéndolo desde una perspectiva de roles de género, si la ocupación elegida es masculina o femenina. Es por esto que en los trabajos que se consideran masculinos como la ingeniería, puede que los hombres resulten con niveles altos de Engagement, así como la enfermería las mujeres resultarían con mejores resultados.

Según Parra, P. (2010) refiere que existen estudios que no establecen diferencias entre los niveles de Engagement de estudiantes universitarios hombres y mujeres.

Oramas et al. (2014) realizaron una investigación para evaluar el constructo positivo de Engagement en una muestra de trabajadores cubanos, en la cual consideraron la variable sociodemográfica de escolaridad, hallando diferencias en la dimensión de vigor, las personas con secundaria completa tienen un valor medio mayor que las personas que son técnicos con un valor medio y los universitarios. En la dimensión de absorción, los que cuentan con una educación superior presentan mayores niveles en esta escala, las personas con educación técnica un valor medio pero claramente significativa. Comprobaron que existía una asociación estadísticamente positiva entre vigor y escolaridad, siendo estos resultados independientes del sexo.

### **Engagement y Felicidad**

Si bien, la bibliografía de Felicidad y Engagement es extensa, no se han encontrado muchas investigaciones que las relacionen.

-Garrosa, Blanco-Donoso, Moreno-Jimenez, González y Fraca (2014, citado por Davey, 2016) analizaron el papel del Engagement sobre el sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva. Los

autores concluyen lo siguiente: “Aquellos voluntarios que tienden a ver los cambios que se producen en su vida como dignos de invertir esfuerzo y energía, probablemente afrontarán con mayor vigor sus actividades dentro de la organización. El papel de las emociones positivas en los voluntarios ha sido relacionado con su intención de permanencia dentro de la organización”. La investigación citada evidencia la importancia del Engagement y cómo esta no es ajena al Sentido de la vida y a las actividades que realiza la persona. Por otra parte, se observa la relación que guarda con las emociones positivas como el optimismo. Lamentablemente, no se profundiza en ello. Frente a este vacío, la presente investigación analiza la relación del Engagement con una emoción positiva que es la Felicidad.

-Extremera, Durán y Rey (2005, citado por Davey, 2016) analizaron la relación entre los niveles de inteligencia emocional percibida y satisfacción vital, Felicidad subjetiva y Engagement en una muestra de personal asistencial que trabaja con personas con discapacidad intelectual. Para Inteligencia Emocional (IE) percibida aplicaron la escala Trait Meta-Mood Scale (TMMS) de Salovey et al. de 1995. Para la Felicidad emplearon la escala de Felicidad subjetiva de Lyubormirsky y Lepper del año 1999 y para Engagement emplearon la escala Engagement de Schaufeli et al. del año 2002, la cual posee las dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Encontraron relaciones positivas entre satisfacción vital y Felicidad subjetiva y las dimensiones de Engagement.

### **Hipótesis**

Existe correlación positiva entre Felicidad y Engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa 2017.



# **CAPÍTULO II**

# **DISEÑO METODOLÓGICO**



## Diseño de Investigación

El tipo de investigación es descriptivo comparativo y correlacional, porque pretende analizar cómo se manifiestan la Felicidad y el Engagement, si existen diferencias según variables sociodemográficas y si ambas variables se relacionan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.99). Las variables de estudio son la Felicidad y el Engagement y las variables sociodemográficas son sexo, edad, y puesto de trabajo.

## Técnicas o entrevista

La técnica que se empleará en esta investigación fue la entrevista presencial y aplicación de test, La Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón (2006) y El Cuestionario Engagement (Utrecht Work Engagement Scale - UWES) de Marisa Salanova, Wilmar B. Shaufeli, Susana Llorens, Jose M. Peiro, Rosa Grau.

## Instrumento

### 1. *Escala de Felicidad de Lima*

La Escala de Felicidad de Lima desarrollada por Alarcón (como se citó en Arias et al., 2016), es conocida en el Perú así como en otros países, en los cuales se realizaron diferentes estudios donde se analizaron sus propiedades psicométricas. En Lima, fue aplicada a 709 estudiantes universitarios, hombres y mujeres, de 20 a 30 años de edad. La muestra estuvo compuesta por 709 estudiantes, 333 hombres y 376 mujeres, que cursaban estudios en universidades públicas y privadas de Lima, en diversas áreas profesionales. El análisis ítem-test encontró correlaciones altamente significativas para cada uno de los reactivos ( $p < .001$ ), lo que indica que los ítems miden indicadores de un mismo constructo.

El instrumento presenta elevada consistencia interna ( $\alpha$  de Cronbach=.916); la validez convergente se evaluó a través de correlaciones entre puntajes de Felicidad y dimensiones del Inventario de Personalidad de Eysenck, encontrándose una correlación positiva y significativa entre Felicidad y extraversión ( $r=.378$ ;  $p<.01$ ), con neuroticismo fue negativa y significativa ( $r=-.450$ ;  $p<.01$ ). Entre Felicidad y afectos positivos la correlación fue positiva y significativa ( $r=.48$ ;  $p<.01$ ) y con afectos negativos fue negativa y significativa ( $r=-.51$ ;  $p<.01$ ). Ambos resultados están de acuerdo con los obtenidos por otros autores.

La validez de constructo se estableció por Análisis Factorial, el análisis de componentes principales y la rotación ortogonal (Varimax) extrajeron cuatro factores identificados como: 1. Sentido positivo de la vida; 2. Satisfacción con la vida; 3. Realización personal, y 4. Alegría de vivir.

Dicha escala también ha sido validada en otras regiones del Perú, por ejemplo Morillo (como se citó en Arias et al., 2016), en una muestra de 318 universitarios de la ciudad de Trujillo, realizó el análisis de validez de la Escala de Felicidad de Lima, mediante el método ítem test con el objetivo de estudiar la correlación entre las respuestas a cada ítem y la puntuación total. Los resultados indican coeficientes de correlación muy satisfactorios. Así, en el factor de sentido positivo de vida, las correlaciones fluctúan entre .436 y .560; en el factor de satisfacción con la vida, oscilan entre .678 y .838; en el factor de realización personal, fluctúan entre .713 y .802; en el factor de alegría de vivir, oscilan entre .869 y .907. Por otro lado, se obtuvieron coeficientes de confiabilidad en la escala de sentido positivo de la vida de .88, satisfacción con la vida de .87, realización personal de .84, alegría de vivir de .90; mientras que la escala total presenta un coeficiente de .94.

Por su parte, en nuestra ciudad Arias et al., (2016), realizó un análisis psicométrico con una muestra de estudiantes universitarios. La muestra estuvo conformada por 322 estudiantes

universitarios de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa con un rango de edad de entre 17 y 28 años. Para determinar la validez primero se procedió a realizar correlaciones ítem escala, obteniendo coeficientes de correlación que se ubican entre .33 y .64. Se valoró la validez de constructo por medio del análisis factorial exploratorio con el método de mínimos cuadrados no ponderados, obteniéndose un valor KMO de .927. Mediante la técnica de rotación Promin se hallaron cuatro factores, que confirman los factores propuestos por Alarcón. Los resultados indican que la Escala de Felicidad de Lima presenta adecuadas propiedades psicométricas que permiten recomendar su empleo como instrumento de evaluación de la Felicidad en población universitaria.

## 2. *Cuestionario Engagement (UWES)*

Nombre Original: Cuestionario Engagement (Utrecht Work Engagement Scale - UWES)

Autor: Marisa Salanova, Wilmar B. Shaufeli, Susana Llorens, Jose M. Peiro, Rosa Grau.

Procedencia: España

Administración: Individual o Colectiva.

Duración: Aproximadamente 20 minutos.

Aplicación: Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 19 y 80 años.

Tipificación: Trabajadores hombres o mujeres de diferentes ocupaciones y sectores socio-económicos.

Puntuación: Calificación manual.

Significación: Estructura factorial 3 subcomponentes.

Usos: Organizacional. Son potenciales usuarios aquellos Profesionales que se desempeñan como



expertos en prevención de riesgos laborales o del departamento de Recursos Humanos de las empresas.

Materiales: Cuestionario en el cual se marca las respuestas, lápiz o lapicero.

#### Estudios psicométricos de la prueba original

El concepto del constructo positivo Engagement recibió mucha atención cuando se empezó utilizar así como la escala que lo mide, la Utrecht Work Engagement Scale (UWES, Schaufeli & Bakker, 2003), fue creada en Holanda y para su construcción se partió de 24 ítems, de los cuales nueve median vigor, ocho ítems median dedicación y la mayor parte constituían reactivos del Maslach Burnout Inventory (MBI) redactados de manera inversa. Después de realizar muchas investigaciones y someterlas a un estudio psicométrico resultaron en la versión final de 17 ítems los cuales se distribuían en las tres subescalas, que son vigor, dedicación y absorción. Existe también una escala de 15 ítems y la más corta de 9 ítems, contando con la misma validez y confiabilidad que la escala de 17 ítems.

El manual preliminar del UWES – Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), fue traducido por Valdez y Ron (2011) a partir del trabajo realizado por Benevides-Pereira, Fraiz de Camargo y Porto (2009), quienes realizaron la primera introducción a la primera versión al español del UWES. Respecto a la validez y confiabilidad, resumieron los resultados de los análisis psicométricos del UWES indicando lo siguiente:

Validez factorial: Los análisis factoriales confirmatorios muestran que la estructura hipotética del UWES de tres factores, es superior al modelo de un solo factor y se ajusta a los datos de las diversas

muestras tomadas en Holanda, España y Portugal.

**Correlación interna:** El análisis factorial confirmatorio del UWES define una estructura tridimensional. Estas tres dimensiones están íntimamente relacionadas. Las correlaciones entre las tres escalas generalmente exceden el .65. La correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90

**Consistencia interna:** La consistencia interna de las tres escalas del UWES es adecuada. En todos los casos, los valores  $\alpha$  de Cronbach son iguales o superan el valor crítico de .70 Usualmente, los valores  $\alpha$  de Cronbach varían entre .80 y .90 (cita a Salanova et al., 2000)

**Estabilidad:** Los puntajes del UWES son relativamente estables a través del tiempo y presentan una estabilidad promedio de dos años para los coeficientes de vigor, dedicación y absorción, los cuales son .30, .36 y .46. respectivamente.

### **Población y Muestra**

Para realizar esta investigación obtendremos los datos de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa, la población consiste en 123 trabajadores y nuestra muestra intencional total de 123 personas de un colegio privado del Perú.

Las características de la muestra fueron: género, edad, y puesto. Se recogió una muestra de personas de ambos sexos, 68 mujeres y 55 hombres. Se delimitó tres rangos de edades, adultez emergente y temprana de 20-40 años, adultez media de 40-65 años y adultez tardía de 65 a más (Duskin, R., Papalia, D., & Martorell, G. (2012). Se aplicó a todos los docentes de las instituciones los cuales tenían distintos puestos: directivo, coordinador, docente y auxiliar.

### **Estrategia de recolección de datos**

Para la recolección de datos se realizaron reuniones con los trabajadores, en las que se les aplicó simultáneamente ambas escalas. La aplicación de dichos cuestionarios se realizó de manera tanto colectiva como individual y la duración promedio fue de 20 minutos cada sesión.

Al ingresar a cada una de las reuniones grupales se estableció un buen rapport y se explicó a los trabajadores el tema a tratar, detallando las instrucciones necesarias para la resolución de ambos cuestionarios, asegurando la absoluta confidencialidad y reafirmando el uso de la información recogida solo para fines investigativos.

### **Criterios de Procesamiento de la Información**

El análisis de los datos, comprendió tanto la estadística descriptiva compuesta por medias y percentiles y la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Pearson y el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 21

El proceso de datos se realizó a través del software estadístico SPSS versión 21, en el cual se usó un nivel de confianza de 95% con un margen de error del 5%. Los resultados se presentan mediante cuadros estadísticos y las relaciones entre las variables estudiadas.





# **CAPÍTULO III**

## **RESULTADOS**

*Tabla 1: Correlación entre Felicidad y Engagement de los docentes*

Correlaciones		ENGAGEMENT	FELICIDAD
ENGAGEMENT	Correlación de Pearson	1	,364**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	123	123
FELICIDAD	Correlación de Pearson	,364**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	123	123

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la tabla 1 sobre la relación entre el Engagement y la Felicidad se puede observar que existe una correlación moderada significativa y positiva entre ambas variables, lo que significa que mientras mayor sea la Felicidad en los trabajadores mayores son los niveles de Engagement o viceversa.

*Tabla 2: Niveles de Felicidad de los docentes*

Niveles			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy Bajo	32	26,0
	Bajo	10	8,1
	Medio	40	32,5
	Alto	18	14,6
	Muy Alto	23	18,7
	Total	123	100,0

De acuerdo a la tabla 2 sobre los niveles de Felicidad en los trabajadores se puede inferir que el 32,5% tiene un nivel medio de Felicidad, mientras que el 26% tiene un nivel muy bajo, el 18,7% tiene un nivel muy alto, el 14,6% e un nivel alto y el 8,1% en un nivel bajo, lo que significa que los evaluados tienen un estado de satisfacción promedio.



*Tabla 3: Niveles de Felicidad de acuerdo al sexo*

Tabla de contingencia Sexo * Niveles								
			Niveles					
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Total
Sexo	Mujeres	Recuento	18	6	21	11	12	68
		% dentro de Niveles	56,3%	60,0%	52,5%	61,1%	52,2%	55,3%
	Hombres	Recuento	14	4	19	7	11	55
		% dentro de Niveles	43,8%	40,0%	47,5%	38,9%	41,8%	44,7%
Total	Recuento	32	10	40	18	23	123	
	% dentro de Niveles	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

***Sig=0,868 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 3 sobre los niveles de Felicidad de acuerdo al sexo se puede inferir que el 61,1% de mujeres tiene niveles Felicidad altos mientras que el 47,5% de los hombres tienen niveles medios de Felicidad. Además se puede observar que a la comparación que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a al sexo ( $p<0,05$ ).

*Tabla 4: Niveles de Sentido positivo de la vida de acuerdo al sexo*

Tabla de contingencia Niveles Sentido Vida * Sexo					
			Sexo		Total
			Mujeres	Hombres	
Niveles Sentido Vida	Muy Bajo	Recuento	6	6	12
		% dentro de Sexo	8,8%	10,9%	9,8%
	Bajo	Recuento	11	8	19
		% dentro de Sexo	16,2%	14,5%	15,4%
	Medio	Recuento	33	23	56
		% dentro de Sexo	48,5%	41,8%	45,5%
	Alto	Recuento	10	6	16
		% dentro de Sexo	14,7%	10,9%	13,0%
	Muy Alto	Recuento	8	12	20
		% dentro de Sexo	11,8%	21,8%	16,3%
	Total	Recuento	68	55	123
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,512 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 4 sobre los niveles de sentido positivo de la vida se puede ver que el 48,5% de las mujeres tienen niveles medios de sentido positiva de la vida, mientras que el 41,8% de hombres tienen niveles medios de sentido positiva de la vida. Así mismo se puede observar que no existe una diferencia significativa entre los puntajes de acuerdo al sexo.

*Tabla 5: Niveles de Satisfacción con la vida de acuerdo al sexo*

Tabla de contingencia Niveles Satisfacción con la vida * Sexo				
		Sexo		Total
		Mujeres	Hombres	
Niveles Satisfacción con la vida	Muy Bajo	Recuento	9	5
		% dentro de Sexo	13,2%	9,1%
	Bajo	Recuento	59	50
		% dentro de Sexo	86,8%	90,9%
Total		Recuento	68	55
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%

***Sig=0,476 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 5 sobre los niveles de satisfacción con la vida se puede ver que el 86,8% de las mujeres tienen niveles bajos de satisfacción con la vida, mientras que el 90,9% de hombres tienen niveles bajos de satisfacción con la vida. Así mismo se puede observar que no existe una diferencia significativa entre los puntajes de acuerdo al sexo.



*Tabla 6: Niveles de Realización Personal de acuerdo al sexo*

Tabla de contingencia Niveles Realización Personal * Sexo					
		Sexo		Total	
		Mujeres	Hombres		
Niveles Realización Personal	Muy Bajo	Recuento	7	7	14
		% dentro de Sexo	10,3%	12,7%	11,4%
	Bajo	Recuento	17	21	38
		% dentro de Sexo	25,0%	38,2%	30,9%
	Medio	Recuento	23	19	42
		% dentro de Sexo	33,8%	34,5%	34,1%
	Alto	Recuento	13	6	19
		% dentro de Sexo	19,1%	10,9%	15,4%
	Muy Alto	Recuento	8	2	10
		% dentro de Sexo	11,8%	3,6%	8,1%
	Total	Recuento	68	55	123
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,032 ( $p<0,05$ ) Tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 6 sobre los niveles de realización personal se puede ver que el 33,8% de las mujeres tienen niveles medios de realización personal, mientras que el 38,2% de hombres tienen niveles bajos de realización personal en comparación con las mujeres. Así mismo se puede observar que existe una diferencia significativa entre los puntajes de acuerdo al sexo.

*Tabla 7: Niveles de Alegría de vivir de acuerdo al sexo*

Tabla de contingencia Niveles Alegría de vivir * Sexo					
		Sexo		Total	
		Mujeres	Hombres		
Niveles Alegría de vivir	Muy Bajo	Recuento	6	3	9
		% dentro de Sexo	8,8%	5,5%	7,3%
	Bajo	Recuento	7	4	11
		% dentro de Sexo	10,3%	7,3%	8,9%
	Medio	Recuento	29	31	60
		% dentro de Sexo	42,6%	56,4%	48,8%
	Alto	Recuento	7	8	15
		% dentro de Sexo	10,3%	14,5%	12,2%
	Muy Alto	Recuento	19	9	28
		% dentro de Sexo	27,9%	16,4%	22,8%
	Total	Recuento	68	55	123
		% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,661 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 7 sobre los niveles de alegría de vivir se puede ver que el 42,6% de las mujeres tienen niveles medios de alegría de vivir, mientras que el 56,4% de hombres tienen niveles medios de alegría de vivir. Así mismo se puede observar que no existe una diferencia significativa entre los puntajes de acuerdo al sexo.

*Tabla 8: Niveles de Felicidad de acuerdo al puesto*

Tabla de contingencia Puesto * Niveles								
			Niveles					Total
			Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Puesto	Docentes	Recuento	26	7	33	15	17	98
		% dentro de Puesto	26,5%	7,1%	33,7%	15,3%	17,3%	100,0%
	Coordinadores	Recuento	3	1	2	3	3	12
		% dentro de Puesto	25,0%	8,3%	16,7%	25,0%	25,0%	100,0%
	Directivos	Recuento	1	0	3	0	1	5
		% dentro de Puesto	20,0%	0,0%	60,0%	0,0%	20,0%	100,0%
	Auxiliares	Recuento	2	2	2	0	2	8
		% dentro de Puesto	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	100,0%
	Total	Recuento	32	10	40	18	23	123
		% dentro de Puesto	26,0%	8,1%	32,5%	14,6%	18,7%	100,0%

***Sig=0,908 ( $p<0,05$ ) No tiene diferencias significativas***

De acuerdo a la tabla 8 sobre los niveles de Felicidad de acuerdo al puesto se puede inferir que el 33,7% de docentes tiene niveles Felicidad medios mientras que el 25% de los coordinadores tienen niveles muy bajos, altos y muy altos, el 60% de los directivos tiene niveles medios, el 25% de auxiliares tienen niveles muy bajos, bajos, medios y muy altos. Además se puede observar que a la comparación que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la al puesto ( $p>0,05$ ).



*Tabla 9: Niveles de Sentido Positivo de la vida de acuerdo al puesto*

Tabla de contingencia Niveles Sentido Positivo de la Vida * Puesto			Puesto				Total
			Docentes	Coordinadores	Directivos	Auxiliares	
Niveles Sentido Vida	Muy Bajo	Recuento	11	1	0	0	12
		% dentro de Puesto	11,2%	8,3%	0,0%	0,0%	9,8%
	Bajo	Recuento	14	2	1	2	19
		% dentro de Puesto	14,3%	16,7%	20,0%	25,0%	15,4%
	Medio	Recuento	43	7	3	3	56
		% dentro de Puesto	43,9%	58,3%	60,0%	37,5%	45,5%
	Alto	Recuento	15	1	0	0	16
		% dentro de Puesto	15,3%	8,3%	0,0%	0,0%	13,0%
	Muy Alto	Recuento	15	1	1	3	20
		% dentro de Puesto	15,3%	8,3%	20,0%	37,5%	16,3%
Total	Recuento		98	12	5	8	123
	% dentro de Puesto		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,731 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 9 sobre los niveles de sentido positivo de la vida de acuerdo al puesto se puede observar que el 43,9% de los docentes tienen niveles de sentido positivo de la vida medio, mientras que el 58,3% de los coordinadores tienen niveles de sentido positivo de la vida medios, el 60% de los directivos tienen niveles de sentido positivo de la vida medios, mientras que el 37,5% de los auxiliares tienen niveles de sentido positivo de la vida medios. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al puesto ( $p>0,05$ ).

*Tabla 10: Niveles de Satisfacción con la vida de acuerdo al puesto*

Tabla de contingencia Niveles Satisfacción con la vida * Puesto			Puesto				
			Docentes	Coordinadores	Directivos	Auxiliares	
Niveles Satisfacción con la vida	Muy Bajo	Recuento	10	1	0	3	14
		% dentro de Puesto	10,2%	8,3%	0,0%	37,5%	11,4%
	Bajo	Recuento	88	11	5	5	109
		% dentro de Puesto	89,8%	91,7%	100,0%	62,5%	88,6%
Total	Recuento		98	12	5	8	123
	% dentro de Puesto		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,099 (p>0,05) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 10 sobre los niveles de satisfacción con la vida de acuerdo al puesto se puede observar que el 89,8% de los docentes tienen niveles bajos, mientras que el 91,7% de los coordinadores tienen niveles bajos, el 100% de los directivos tienen niveles bajos, mientras que el 62,5% de los auxiliares tienen niveles bajos. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al puesto ( $p>0,05$ ).

*Tabla 11: Niveles de Realización personal de acuerdo al puesto*

**Tabla de contingencia Niveles Realización Personal \* Puesto**

			Puesto				Total
			Docentes	Coordinadores	Directivos	Auxiliares	
Niveles Realización Personal	Muy Bajo	Recuento	10	1	0	3	14
		% dentro de Puesto	10,2%	8,3%	0,0%	37,5%	11,4%
	Bajo	Recuento	31	3	3	1	38
		% dentro de Puesto	31,6%	25,0%	60,0%	12,5%	30,9%
	Medio	Recuento	36	3	1	2	42
		% dentro de Puesto	36,7%	25,0%	20,0%	25,0%	34,1%
	Alto	Recuento	14	4	1	0	19
		% dentro de Puesto	14,3%	33,3%	20,0%	0,0%	15,4%
	Muy Alto	Recuento	7	1	0	2	10
		% dentro de Puesto	7,1%	8,3%	0,0%	25,0%	8,1%
Total			98	12	5	8	123
	Recuento		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Puesto						

***Sig=0,049 (p<0,05) Si tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 11 sobre los niveles de realización personal de acuerdo al puesto se puede observar que el 36,7% de los docentes tienen niveles medios, mientras que el 33,3% de los coordinadores tienen niveles muy altos, el 60% de los directivos tienen niveles bajos, mientras que el 37,5% de los auxiliares tienen niveles muy bajos, se puede ver que existen diferencias de puntajes entre los puestos Así mismo se puede observar que existe una diferencia significativa entre los puntajes de acuerdo al puesto ( $p<0,05$ ).



*Tabla 12: Niveles de Alegría de vivir de acuerdo al puesto*

**Tabla de contingencia Niveles Alegría de vivir \* Puesto**

			Puesto				Total
			Docentes	Coordinadores	Directivos	Auxiliares	
Niveles Alegría de vivir	Muy Bajo	Recuento	7	0	0	2	9
		% dentro de Puesto	7,1%	0,0%	0,0%	25,0%	7,3%
	Bajo	Recuento	8	0	2	1	11
		% dentro de Puesto	8,2%	0,0%	40,0%	12,5%	8,9%
	Medio	Recuento	49	6	3	2	60
		% dentro de Puesto	50,0%	50,0%	60,0%	25,0%	48,8%
	Alto	Recuento	14	1	0	0	15
		% dentro de Puesto	14,3%	8,3%	0,0%	0,0%	12,2%
	Muy Alto	Recuento	20	5	0	3	28
		% dentro de Puesto	20,4%	41,7%	0,0%	37,5%	22,8%
	Total	Recuento	98	12	5	8	123
		% dentro de Puesto	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,142 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 12 sobre los niveles de alegría de vivir de acuerdo al puesto se puede observar que el 50% de los docentes tienen niveles medios, mientras que el 50% de los coordinadores tienen niveles medios, el 60% de los directivos tienen niveles medios, mientras que el 37,5% de los auxiliares tienen niveles muy altos, se puede ver que existen diferencias de puntajes entre los puestos. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al puesto ( $p<0,05$ ).

*Tabla 13: Niveles de Felicidad de acuerdo a la edad*

Tabla de contingencia Edad rangos * Niveles								
			Muy Bajo	Bajo	Niveles Medio	Alto	Muy Alto	Total
Edad rangos	Adulthood temprana	Recuento	25	7	30	17	21	100
		% de Edad rangos	25,0%	7,0%	30,0%	17,0%	21,0%	100,0%
	Adulthood media	Recuento	6	3	10	1	1	21
		% de Edad rangos	28,6%	14,3%	47,6%	4,8%	4,8%	100,0%
	Adulthood tardía	Recuento	1	0	0	0	1	2
		% de Edad rangos	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento		32	10	40	18	23	123
	% de Edad rangos		26,0%	8,1%	32,5%	14,6%	18,7%	100,0%

***Sig=0,206 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 13 sobre los niveles de Felicidad de acuerdo a la edad se puede inferir que el 30% de adultos ubicados en la adultez temprana tienen niveles de Felicidad medios, mientras que el 28,6% de evaluados que están en una adultez media tienen niveles muy bajos de Felicidad, finalmente el 50% de los evaluados que se encuentran en la adultez tardía tienen niveles muy bajos y muy altos de Felicidad. Además se puede observar que a la comparación que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p>0,05$ ).

*Tabla 14: Niveles de Sentido Positivo de la vida de acuerdo a la edad*

Tabla de contingencia Niveles Sentido Positivo de la Vida * Edad Rangos						
		Edad Rangos				
		Adulthood emergente y temprana	Adulthood media	Adulthood tardía	Total	
Niveles Sentido positivo de la Vida	Muy Bajo	Recuento	8	3	1	12
		% de Edad Rangos	8,0%	14,3%	50,0%	9,8%
	Bajo	Recuento	16	3	0	19
		% de Edad Rangos	16,0%	14,3%	0,0%	15,4%
	Medio	Recuento	43	13	0	56
		% de Edad Rangos	43,0%	61,9%	0,0%	45,5%
	Alto	Recuento	15	1	0	16
		% de Edad Rangos	15,0%	4,8%	0,0%	13,0%
	Muy Alto	Recuento	18	1	1	20
		% de Edad Rangos	18,0%	4,8%	50,0%	16,3%
Total	Recuento		100	21	2	123
	% de Edad Rangos		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,056 (p>0,05) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 14 sobre los niveles de sentido de vida de acuerdo a la edad se puede observar que el 43% de los evaluados en adultez emergente y temprana tienen niveles medios, mientras que el 61,9% de los evaluados en adultez media tienen niveles de medios, y el 50% de los evaluados en adultez tardía tienen niveles muy bajos y altos. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p>0,05$ ).



*Tabla 15: Niveles de Satisfacción con la vida de acuerdo a la edad*

**Tabla de contingencia Niveles Satisfacción con la vida \* Edad Rangos**

			Edad Rangos			Total
			Adulthood emerging and early	Adulthood middle	Adulthood late	
Niveles Satisfacción con la vida	Muy Bajo	Recuento	11	3	0	14
		% de Edad Rangos	11,0%	14,3%	0,0%	11,4%
	Bajo	Recuento	89	18	2	109
		% de Edad Rangos	89,0%	85,7%	100,0%	88,6%
	Total	Recuento	100	21	2	123
		% de Edad Rangos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,658 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 15 sobre los niveles de satisfacción con la vida de acuerdo a la edad se puede observar que el 89% de los evaluados en adultez emergente y temprana tienen niveles bajos, mientras que el 85,7% de los evaluados en adultez media tienen niveles bajos, y el 100% de los evaluados en adultez tardía tienen niveles bajos. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p>0,05$ ).

*Tabla 16: Niveles de Realización Personal de acuerdo a la edad*

Tabla de contingencia Niveles Realización Personal * Edad Rangos						
			Edad Rangos			Total
			Adultez emergente y temprana	Adultez media	Adultez tardía	
Niveles Realización Personal	Muy Bajo	Recuento	10	4	0	14
		% de Edad Rangos	10,0%	19,0%	0,0%	11,4%
	Bajo	Recuento	29	9	0	38
		% de Edad Rangos	29,0%	42,9%	0,0%	30,9%
	Medio	Recuento	36	6	0	42
		% de Edad Rangos	36,0%	28,6%	0,0%	34,1%
	Alto	Recuento	15	2	2	19
		% de Edad Rangos	15,0%	9,5%	100,0%	15,4%
	Muy Alto	Recuento	10	0	0	10
		% de Edad Rangos	10,0%	0,0%	0,0%	8,1%
Total	Recuento	100	21	2	123	
	% de Edad Rangos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

***Sig=0,318 (p>0,05) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 16 sobre los niveles de realización personal con la vida de acuerdo a la edad se puede observar que el 36% de los evaluados en adultez emergente y temprana tienen niveles medios, mientras que el 42,9% de los evaluados en adultez media tienen niveles bajos, y el 100% de los evaluados en adultez tardía tienen niveles altos. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p>0,05$ ).

*Tabla 17: Niveles de Alegría de vivir de acuerdo a la edad*

Tabla de contingencia Niveles Alegría de vivir * Edad Rangos			Edad Rangos			
			Adulthood emergent and early	Adulthood middle	Adulthood late	Total
Niveles Alegría de vivir	Muy Bajo	Recuento	9	0	0	9
		% de Edad Rangos	9,0%	0,0%	0,0%	7,3%
	Bajo	Recuento	8	3	0	11
		% de Edad Rangos	8,0%	14,3%	0,0%	8,9%
	Medio	Recuento	45	13	2	60
		% de Edad Rangos	45,0%	61,9%	100,0%	48,8%
	Alto	Recuento	14	1	0	15
		% de Edad Rangos	14,0%	4,8%	0,0%	12,2%
	Muy Alto	Recuento	24	4	0	28
		% de Edad Rangos	24,0%	19,0%	0,0%	22,8%
Total	Recuento		100	21	2	123
	% de Edad Rangos		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,700 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 17 sobre los niveles de alegría de vivir de acuerdo a la edad se puede observar que el 45% de los evaluados en adultez emergente y temprana tienen niveles medios, mientras que el 61,9% de los evaluados en adultez media tienen niveles de medios, y el 100% de los evaluados en adultez tardía tienen niveles medios. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p>0,05$ ).



*Tabla 18: Engagement de los docentes*

Válidos	Frecuencia	Porcentaje
16	1	,8
27	1	,8
51	2	1,6
53	1	,8
57	1	,8
59	1	,8
60	2	1,6
61	3	2,4
62	1	,8
63	2	1,6
64	1	,8
65	1	,8
66	1	,8
67	4	3,3
68	3	2,4
69	5	4,1
70	5	4,1
71	1	,8
72	7	5,7
73	5	4,1
74	4	3,3
75	3	2,4
76	5	4,1
77	7	5,7
78	9	7,3
79	5	4,1
80	5	4,1
81	6	4,9
82	5	4,1
83	4	3,3
84	3	2,4
85	5	4,1
86	4	3,3
87	7	5,7
88	1	,8
89	1	,8
90	1	,8
Tota		
I	123	100,0

***DE= 10,881, M=74,54***

De acuerdo a la tabla 18 sobre los puntajes de Engagement en los trabajadores se puede inferir que la mayoría de evaluados tiene puntajes cercanos y por encima de la media, lo que significa que los evaluados podrían sentirse energizados por sus trabajos, así mismo la desviación típica nos indica que hay una alta variabilidad de los puntajes de ésta variable.



*Tabla 19: Niveles Engagement de los docentes*

Engagement Niveles			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	17	13,8
	Medio	84	68,3
	Alto	22	17,9
	Total	123	100,0

De acuerdo a la tabla 19 sobre los niveles de Engagement en los trabajadores se puede inferir que el 68,3% de los evaluados tiene un nivel medio, mientras que el 17,9% de los docentes tienen un nivel alto y el 13,8% tienen un nivel bajo. Lo que significa que se sienten medianamente energizados por sus trabajos.



Tabla 20: Niveles de Engagement de acuerdo al sexo

Tabla de contingencia Sexo * Engagement niveles						
			Engagement. Niveles			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujeres	Recuento	12	42	14	68
		% dentro de Sexo	17,6%	61,8%	20,6%	100,0%
	Hombres	Recuento	5	42	8	55
		% dentro de Sexo	9,1%	76,4%	14,5%	100,0%
Total	Recuento		17	84	22	123
	% dentro de Sexo		13,8%	68,3%	17,9%	100,0%

**Sig=0,642 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa**

De acuerdo a la tabla 20 sobre los niveles de Engagement de acuerdo al sexo se puede inferir que el 61,8% de mujeres tiene niveles Engagement medios, mientras que el 74,4% de hombres tiene niveles medios de Engagement. Además se puede observar que a la comparación no existen diferencias significativas entre los puntajes de hombres y mujeres ( $p<0,05$ ).

*Tabla 21: Niveles de Vigor de acuerdo al sexo*

Tabla de contingencia Niveles Vigor * Sexo					
			Sexo		Total
			Mujeres	Hombres	
Niveles Vigor	Bajo	Recuento	10	8	18
		% dentro de Sexo	14,7%	14,5%	14,6%
	Medio	Recuento	42	35	77
		% dentro de Sexo	61,8%	63,6%	62,6%
	Alto	Recuento	16	12	28
		% dentro de Sexo	23,5%	21,8%	22,8%
Total	Recuento	68	55	123	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

***Sig=0,889 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 21 sobre los niveles de vigor de acuerdo al sexo se puede observar que el 61,8% de las mujeres tienen niveles de vigor medio, mientras que el 63,6% de los hombres tienen niveles de vigor medios. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al sexo ( $p>0,05$ ).

Tabla 22: Niveles de Dedicación de acuerdo al sexo

Tabla de contingencia Niveles Dedicación * Sexo					
			Sexo		Total
			Mujeres	Hombres	
Niveles Dedicación	Bajo	Recuento	10	6	16
		% dentro de Sexo	14,7%	10,9%	13,0%
	Medio	Recuento	43	32	75
		% dentro de Sexo	63,2%	58,2%	61,0%
	Alto	Recuento	15	17	32
		% dentro de Sexo	22,1%	30,9%	26,0%
Total	Recuento	68	55	123	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

***Sig=0,257 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 22 sobre los niveles de dedicación de acuerdo al sexo se puede observar que el 63,2% de las mujeres tienen niveles de dedicación medio, mientras que el 58,2% de los hombres tienen niveles de dedicación medios. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al sexo ( $p>0,05$ ).






*Tabla 23: Comparación de los niveles de Absorción de acuerdo al sexo*

Tabla de contingencia Niveles Absorción * Sexo					
			Sexo		Total
			Mujeres	Hombres	
Niveles Absorción	Bajo	Recuento	9	7	16
		% dentro de Sexo	13,2%	12,7%	13,0%
	Medio	Recuento	42	41	83
		% dentro de Sexo	61,8%	74,5%	67,5%
	Alto	Recuento	17	7	24
		% dentro de Sexo	25,0%	12,7%	19,5%
Total	Recuento	68	55	123	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

***Sig=0,256 (p>0,05) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 23 sobre los niveles de absorción de acuerdo al sexo se puede observar que el 61,8% de las mujeres tienen niveles de absorción medio, mientras que el 74,5% de los hombres tienen niveles de absorción medios, por otro lado el 25% de las mujeres tienen niveles altos de absorción, mientras que solo un 12,7% de los hombres tienen niveles altos de absorción. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al sexo ( $p>0,05$ ).

*Tabla 24: Niveles de Engagement de acuerdo al puesto de trabajo*

Tabla de contingencia Puesto * Engagement niveles						
		Engagement. Niveles			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Puesto	Docentes	Recuento	12	71	15	98
		% dentro de Puesto	12,2%	72,4%	15,3%	100,0%
		Recuento	2	6	4	12
		% dentro de Puesto	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
		Recuento	0	4	1	5
		% dentro de Puesto	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
		Recuento	3	3	2	8
		% dentro de Puesto	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
Total	Recuento	17	84	22	123	
	% dentro de Puesto	13,8%	68,3%	17,9%	100,0%	

***Sig=0,049 ( $p>0,05$ ) Si tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 24 sobre los niveles de Engagement de acuerdo al puesto de trabajo se puede inferir que el 72,4% de docentes tiene niveles Engagement medios, mientras que el 50% de coordinadores tiene niveles medios de Engagement, el 80% de los directivos tienen niveles medios de Engagement y el 37,5% de auxiliares tiene entre niveles bajos y medios. Además se puede observar que a la comparación que existen diferencias significativas entre los puntajes de profesores ( $p>0,05$ ).

*Tabla 25: Comparación de los niveles de Vigor de acuerdo al puesto*

Tabla de contingencia Niveles Vigor * Puesto			Puesto			
			Docentes	Coordinadores	Directivos	Auxiliares
Niveles Vigor	Bajo	Recuento	15	1	0	2
		% dentro de Puesto	15,3%	8,3%	0,0%	25,0%
	Medio	Recuento	65	7	3	2
		% dentro de Puesto	66,3%	58,3%	60,0%	25,0%
	Alto	Recuento	18	4	2	4
		% dentro de Puesto	18,4%	33,3%	40,0%	50,0%
	Total	Recuento	98	12	5	8
		% dentro de Puesto	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,312 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 25 sobre los niveles de vigor de acuerdo al puesto se puede observar que el 66,3% de los docentes tienen niveles de vigor medio, mientras que el 58,3% de los coordinadores tienen niveles de vigor medios, el 60% de los directivos tienen niveles de vigor medios, mientras que el 50% de los auxiliares tienen niveles de vigor altos en comparación con los otros puestos. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al puesto ( $p>0,05$ ).



Tabla 26: Comparación de los niveles de Dedicación de acuerdo al puesto

Tabla de contingencia Niveles Dedicación \* Puesto

			Puesto				Total
			Docentes	Coordinadores	Directivos	Auxiliares	
Niveles Dedicación	Bajo	Recuento	12	1	0	3	16
		% dentro de Puesto	12,2%	8,3%	0,0%	37,5%	13,0%
	Medio	Recuento	59	7	5	4	75
		% dentro de Puesto	60,2%	58,3%	100,0%	50,0%	61,0%
	Alto	Recuento	27	4	0	1	32
		% dentro de Puesto	27,6%	33,3%	0,0%	12,5%	26,0%
Total	Recuento		98	12	5	8	123
	% dentro de Puesto		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,275 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 26 sobre los niveles de dedicación de acuerdo al puesto se puede observar que el 60,2% de los docentes tienen niveles de dedicación medio, mientras que el 58,3% de los coordinadores tienen niveles de dedicación medios, el 100% de los directivos tienen niveles de dedicación medios, mientras que el 50% de los auxiliares tienen niveles de dedicación medios. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al puesto ( $p>0,05$ ).

Tabla 27: Comparación de los niveles de Absorción de acuerdo al puesto

Tabla de contingencia Niveles Absorción * Puesto						
			Puesto			
			Docentes	Coordinadores	Directivos	Auxiliares
Niveles Absorción	Bajo	Recuento	12	1	1	2
		% dentro de Puesto	12,2%	8,3%	20,0%	25,0%
	Medio	Recuento	67	8	4	4
		% dentro de Puesto	68,4%	66,7%	80,0%	50,0%
	Alto	Recuento	19	3	0	2
		% dentro de Puesto	19,4%	25,0%	0,0%	25,0%
Total	Recuento		98	12	5	8
	% dentro de Puesto		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,668 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencias significativas***

De acuerdo a la tabla 27 sobre los niveles de absorción de acuerdo al puesto se puede observar que el 68,4% de los docentes tienen niveles de absorción medio, mientras que el 66,7% de los coordinadores tienen niveles de absorción medios, el 80% de los directivos tienen niveles de absorción medios, mientras que el 50% de los auxiliares tienen niveles de absorción medios. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo al puesto ( $p>0,05$ ).

*Tabla 28: Niveles de Engagement de acuerdo a la edad*

Tabla de contingencia Engagement niveles * Edad. Rangos						
			Edad. Rangos			Total
			Adultez temprana	Adultez media	Adultez tardía	
Engagement niveles	Bajo	Recuento	13	4	0	17
		% dentro de Edad rangos	13,0%	19,0%	0,0%	13,8%
	Medio	Recuento	68	14	2	84
		% dentro de Edad rangos	68,0%	66,7%	100,0%	68,3%
	Alto	Recuento	19	3	0	22
		% dentro de Edad rangos	19,0%	14,3%	0,0%	17,9%
Total	Recuento		100	21	2	123
	% dentro de Edad rangos		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,399 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencias significativas***

De acuerdo a la tabla 28 sobre los niveles de Engagement de acuerdo a la edad se puede inferir que el 72,4% de docentes tiene niveles Engagement medios, mientras que el 68% de evaluados que están en una adultez temprana tienen niveles medios de Engagement, el 66,7% de los evaluados que se encuentran en la adultez media tienen niveles medios de Engagement y el 100% de evaluados que están en adultez tardía tienen niveles medios. Además se puede observar que a la comparación que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p<0,05$ ).



Tabla 29: Nivel de vigor de acuerdo a la edad

Tabla de contingencia Niveles Vigor * Edad Rangos						
		Edad Rangos				
			Adulthood emerging and early	Adulthood middle	Adulthood late	Total
Niveles Vigor	Bajo	Recuento	15	3	0	18
		% dentro de Edad Rangos	15,0%	14,3%	0,0%	14,6%
	Medio	Recuento	61	14	2	77
		% dentro de Edad Rangos	61,0%	66,7%	100,0%	62,6%
	Alto	Recuento	24	4	0	28
		% dentro de Edad Rangos	24,0%	19,0%	0,0%	22,8%
	Total	Recuento	100	21	2	123
		% dentro de Edad Rangos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Sig=0,612 (p>0,05) No tiene diferencias significativas*

De acuerdo a la tabla 29 sobre los niveles de vigor de acuerdo a la edad se puede observar que el 61% de los evaluados en adultez emergente y temprana tienen niveles medios, mientras que el 66,7% de los evaluados en adultez media tienen niveles medios, y el 100% de los evaluados en adultez tardía tienen niveles medios. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p>0,05$ ).

*Tabla 30: Nivel de dedicación de acuerdo a la edad*

Tabla de contingencia Niveles Dedicación * Edad Rangos						
			Edad Rangos			Total
			Adulthood emergente y temprana	Adulthood media	Adulthood tardía	
Niveles Dedicación	Bajo	Recuento	11	5	0	16
		% dentro de Edad Rangos	11,0%	23,8%	0,0%	13,0%
	Medio	Recuento	63	11	1	75
		% dentro de Edad Rangos	63,0%	52,4%	50,0%	61,0%
	Alto	Recuento	26	5	1	32
		% dentro de Edad Rangos	26,0%	23,8%	50,0%	26,0%
Total	Recuento		100	21	2	123
	% dentro de Edad Rangos		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,139 (p>0,05) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 30 sobre los niveles de dedicación de acuerdo a la edad se puede observar que el 63% de los evaluados en adultez emergente y temprana tienen niveles medios, mientras que el 52,4% de los evaluados en adultez media tienen niveles medios, y el 50% de los evaluados en adultez tardía tienen niveles medios y altos. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p>0,05$ ).

*Tabla 31: Nivel de absorción de acuerdo a la edad*

**Tabla de contingencia Niveles Absorción \* Edad Rangos**

			Edad Rangos			Total
			Adulthood emerging and early	Adulthood medium	Adulthood late	
Niveles Absorción	Bajo	Recuento	13	3	0	16
		% dentro de Edad Rangos	13,0%	14,3%	0,0%	13,0%
	Medio	Recuento	69	13	1	83
		% dentro de Edad Rangos	69,0%	61,9%	50,0%	67,5%
	Alto	Recuento	18	5	1	24
		% dentro de Edad Rangos	18,0%	23,8%	50,0%	19,5%
Total	Recuento		100	21	2	123
	% dentro de Edad Rangos		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

***Sig=0,497 ( $p>0,05$ ) No tiene diferencia significativa***

De acuerdo a la tabla 31 sobre los niveles de absorción de acuerdo a la edad se puede observar que el 69% de los evaluados en adultez emergente y temprana tienen niveles medios, mientras que el 61,9% de los evaluados en adultez media tienen niveles medios, y el 50% de los evaluados en adultez tardía tienen niveles medios y altos. Así mismo se puede observar que no existen diferencias significativas entre los puntajes de acuerdo a la edad ( $p>0,05$ ).



## Discusión

La salud humana refiere a un estado completo de bienestar biológico, psicológico y social de las personas y no solamente la ausencia de enfermedad, por lo cual aquellos interesados en mejorar la salud de los trabajadores en las organizaciones no solo deben disminuir los factores que producen malestar sino también aumentar y amplificar aquellos factores que potencien y mejoran los niveles de bienestar (Salanova, Martínez & Llorens, 2005).

El informe Global de Felicidad del 2017 que realizó las Naciones Unidas mide diversos indicadores, como el sistema político, los recursos, la corrupción, la educación o el sistema sanitario, ubica al Perú en el puesto 14 de 18 países de la región, el 8 de 10 en Sudamérica, el 63 de 155 en el mundo.

La docencia es una carrera de evidente relevancia en el desarrollo del país sin embargo en los últimos años ha contado con menos personas dispuestas a escoger la educación, Se ha encontrado que un alto porcentaje de profesores (42.1%) no desean que sus hijos sigan una carrera de educación. (Cabezas y Claro, 2011).

La presente investigación pretende ver la relación entre Felicidad y Engagement en docentes de una corporación de colegios en la ciudad de Arequipa en el año 2017, el principal descubrimiento fue que existía una correlación entre las variables antes mencionadas, dicho resultado afirma nuestra hipótesis y genera motivación para que estas variables sean investigadas debido a que son constructos nuevos y positivos.

El recojo de información de esta investigación fue muy ardua debido a que los docentes tenían un horario rotativo en las instituciones evaluadas durante toda la jornada laboral. Pese a estos inconvenientes se evaluó en su totalidad al personal siendo los resultados satisfactorios. Se consideró todos los puestos que tienen formación de docentes, estos puestos fueron: directivos, coordinadores,

auxiliares y docentes.

El personal se divide en 68 mujeres y 55 varones. Se logró abarcar el 100% de la población de la corporación educativa (123 personas) y se trabajó con una muestra intencional total lo cual permite tener mayor confiabilidad de los resultados.

Se hipotetizó una correlación de sentido positivo entre Felicidad y Engagement, lo cual se confirmó ya que existe una correlación significativa, positiva y moderada entre ambas variables, lo que significa que mientras mayor sea la Felicidad en los trabajadores mayores son los niveles de Engagement, así mismo mientras menor sea la Felicidad en los trabajadores menor serán los niveles de Engagement.

Se encontró en la investigación de Extremera, N., Durán, A., y Rey, L. (2005), que los resultados fueron similares, hallando relaciones positivas entre las dimensiones de Engagement y la Felicidad subjetiva, se trabajó con una muestra de 112 sujetos que laboran en contacto con personas con discapacidad intelectual.

En el análisis de la variable de Felicidad se encontró que el puntaje más alto fue de 32.5% en un nivel medio, se hallaron resultados similares en el estudio de Arias W., Masias M., Muñoz E., Arpasi S., (2013) en el cual midieron la espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la Felicidad del trabajador, en la cual hallaron niveles altos en la relación de ambas variables, pudiendo evidenciar la importancia de tener una vida espiritual dentro de un ambiente laboral.

Mientras que en la variable de Engagement se alcanzó el puntaje más alto en el nivel medio con un porcentaje de 68.3%. Resultados similares encontraron Ocampo, R., Juárez, A., Arias, F., Hindrichs, I., (2015) en su investigación en una muestra tomada en empleados de un restaurante de Morelos, México, en los cuales obtuvo medias que van de 4.5 a 4.9, lo que significa que los

trabajadores que participaron en el estudio presentan frecuentemente sentimientos de vigor, dedicación o absorción.

Analizando la relación entre Felicidad y género se obtuvo un nivel medio en ambos géneros y no se encontraron diferencias significativas, las mujeres con un 52.5% y los hombres un 47.5%. Estos resultados coinciden con lo estudiado por Alarcón (2002) quien no encontró diferencias significativas según género. En el estudio de Davey, K. (2016), los resultados no concuerdan con los obtenidos en el análisis de Felicidad y sexo ya que obtuvieron diferencias significativas siendo los hombres los que tienen un nivel alto de Felicidad en comparación con las mujeres.

De acuerdo al análisis de Felicidad y sus factores según el género, se encontró que en el factor de Realización Personal tiene una diferencia significativa de 33.8% en mujeres con un nivel medio y de un 38.2% en hombres. Lo cual nos indica que las personas expresan lo que podríamos llamar Felicidad plena y no un estado temporal del “estar feliz”, debido a que el individuo tiene una orientación hacia metas que considera valiosas para su vida, asimismo se señala que la autosuficiencia, tranquilidad emocional y placidez son condiciones necesarias para alcanzar el estado de Felicidad completa.

En la variable de Engagement y su relación con el género se obtuvieron puntajes medios en ambos géneros y no se encontraron diferencias significativas, en las mujeres se obtuvo un porcentaje de 61.8% y en los hombres un 73.4%. Estos resultados concuerdan con el estudio de Davey, K. (2016), en el cual no obtuvieron una diferencia significativa en una muestra de estudiantes que trabajan. Sin embargo Pena, M., Rey, L y Extremera, N. (2012), en su investigación en una muestra de docentes de educación inicial y primaria de España las mujeres presentaban significativamente mayores niveles de vigor y absorción que los docentes varones.



Según el análisis de las dimensiones de Engagement según género, no se encontró diferencia significativa, sin embargo las mujeres obtuvieron un mayor puntaje en la dimensión de dedicación con un 63.2% en un nivel medio, y los hombres obtuvieron un mayor puntaje en la dimensión de absorción con un 74.5% en un nivel medio.

En la comparación de Felicidad y puesto de trabajo resultó que el puesto de Directivos alcanzo mayor puntaje de 60%, en un nivel medio, los resultados concuerdan con Davey, K. (2016), que aplico a una muestra de estudiantes que trabajan, en el cual se halló que las personas en el puesto de ejecutivos tienen mayores niveles de Felicidad en comparación con las personas que tienen un puesto inferior.

En cuanto a la relación entre los factores de Felicidad y puesto de trabajo se encontró que en el factor de Realización Personal tiene una diferencia significativa, en Docentes un 36.7% con un nivel medio, en Coordinadores un 33.3% con un nivel alto, en Directivos un 60% con un nivel bajo y en Auxiliares un 37.5% con un nivel muy bajo. Estos resultados concuerdan con Davey, K. (2016), quien obtuvo una diferencia significativa en Felicidad en el factor de Sentido positivo de la vida en una muestra de 338 estudiantes que trabajan en la ciudad de Lima.

De acuerdo a la comparación de Engagement y puesto de trabajo se encontró diferencia significativa siéndola la categoría ocupacional con mayor puntaje la de Directivos con un 80% en un nivel medio. Esto explicaría la investigación de Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004), en la cual exponen que los directivos, ejecutivos y empresarios independientes, obtienen puntajes altos en Engagement a comparación de los trabajadores del estado quienes puntúan relativamente bajo. Esos resultados coinciden con el hecho de que el Engagement se relaciona con una conducta proactiva, iniciativa personal y compromiso laboral, características de personas que ocupan unos cargos altos y

emprendedores.

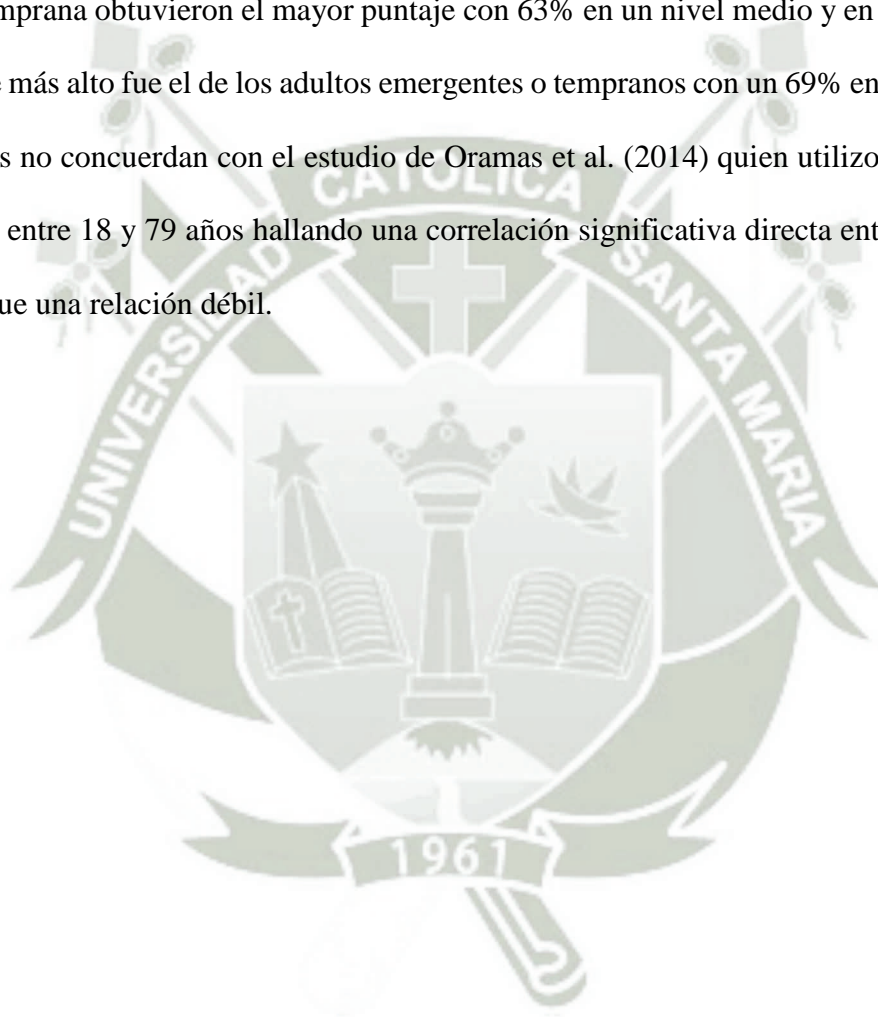
Asimismo en la relación entre las subdimensiones de Engagement y puesto de trabajo se encontró que en Docentes el porcentaje más alto lo obtuvo en un nivel medio con 68.4% en la dimensión de absorción, en Coordinadores obtuvieron un nivel medio en la dimensión de absorción con un 67.7%, en Directivos obtuvieron un nivel medio con un 100% en la dimensión de dedicación, y en Auxiliares se obtuvo en las dimensiones de dedicación y absorción un nivel medio con un 50% y en la dimensión de vigor se obtuvo un nivel alto con un porcentaje del 50%.

En cuanto a la comparación entre la variable de Felicidad y edad no se hallaron diferencias significativas, se encontró en el factor alegría de vivir con 100% y sentido positivo de la vida con 61,9% ambos en un nivel medio lo obtuvieron las personas en adultez tardía, en la dimensión satisfacción con la vida el puntaje más alto lo obtuvieron las personas en adultez media con un 100% en nivel bajo y en el factor realización personal con un 100% en nivel alto. Estos resultados concuerdan con la investigación de Alarcón (2001) encontró que las puntuaciones medias más altas de felicidad fueron obtenidas por sujetos de 50 y 60 años. Un hallazgo similar obtuvo Mroczek y Kolarz (1998) los cuales encontraron que las personas de mayor edad informaron sentirse felices, en especial los hombres casados (el rango de edades investigadas fue de 25 a 74 años). Estos resultados son importantes ya que siempre se ha supuesto que la población del adulto mayor tienen que tener niveles bajos de felicidad por diversas causas como la declinación de su salud, la pérdida de un ser cercano como el cónyuge o los amigos, como otros problemas que acarrea la vejez, podría presentar más elementos que generen infelicidad.

Según el análisis de la variable de Engagement y la edad no se encontraron diferencias significativas sin embargo, resultó que las personas en la adultez tardía obtenían puntajes más altos con un 100%,

el estudio de Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004), corrobora esta explicación afirmando que los trabajadores mayores se sienten más “engaged” que los trabajadores menores.

En cuanto al análisis de las dimensiones de Engagement y edad no se hallaron diferencias significativas, sin embargo se encontró que en la dimensión de vigor el mayor puntaje lo obtuvieron las personas en adultez tardía con un 100%, en la dimensión de dedicación las personas en adultez emergente o temprana obtuvieron el mayor puntaje con 63% en un nivel medio y en la dimensión de vigor el puntaje más alto fue el de los adultos emergentes o tempranos con un 69% en un nivel medio. Estos resultados no concuerdan con el estudio de Oramas et al. (2014) quien utilizó una muestra de trabajadores de entre 18 y 79 años hallando una correlación significativa directa entre la dedicación y la edad, aunque una relación débil.





## Conclusiones

**Primera:** Existe una correlación moderada significativa y positiva entre Felicidad y Engagement en docentes de una corporación de colegios en la ciudad de Arequipa, corroborando la hipótesis planteada.

**Segunda:** Se encontró que tanto Felicidad como Engagement alcanzaron niveles medios totales.

**Tercera:** Se concluyó que tanto hombres como mujeres presentan un nivel de Felicidad y Engagement moderado; siendo las mujeres quienes obtuvieron mayores porcentajes.

**Cuarta:** En la variable Felicidad como Engagement alcanzaron niveles moderados con respecto a la edad.

**Quinta:** Los Coordinadores presentan un nivel alto de Felicidad.

**Sexta:** Los Directivos alcanzaron mayores puntajes en Engagement.



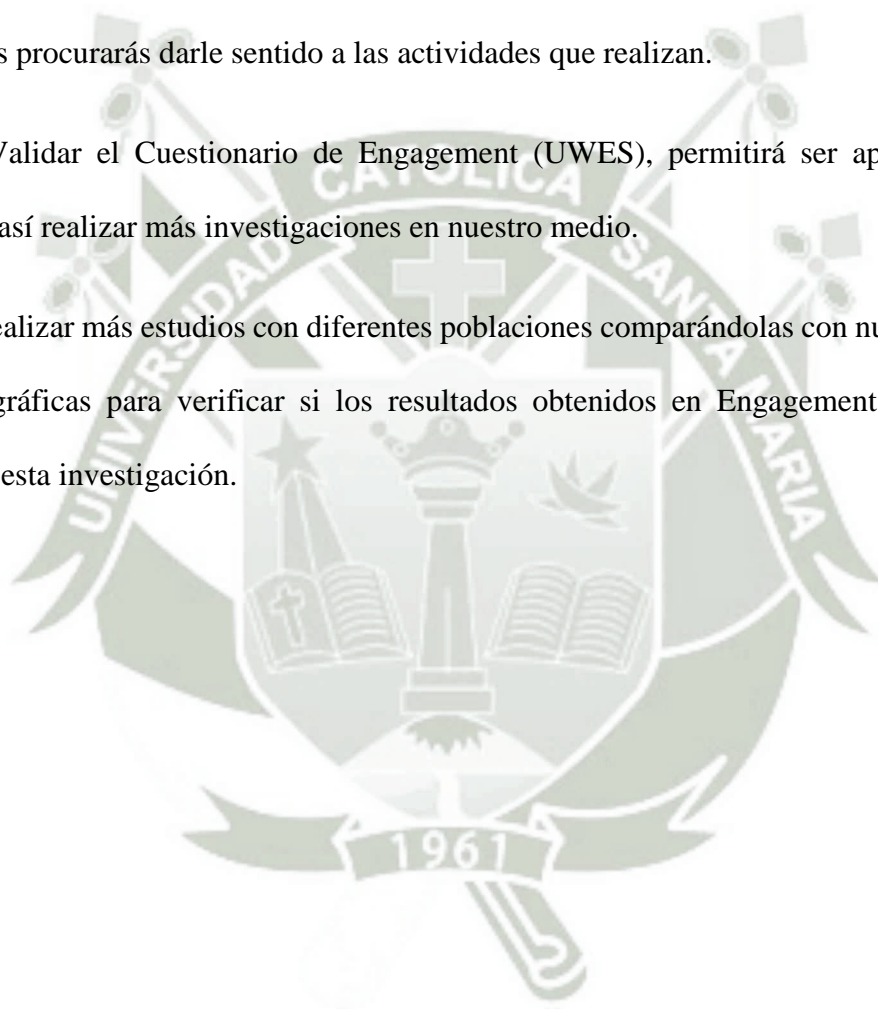
## Sugerencias

**Primera:** Realizar más investigaciones acerca de Felicidad y Engagement, en ámbitos organizacionales, educativos, clínicos y sociales.

**Segunda:** Implantar programas de capacitación para que las personas conozcan y tomen conciencia de cómo se puede llegar al Engagement. Así mismo realizar buenas inducciones a los trabajadores procurarás darle sentido a las actividades que realizan.

**Tercera:** Validar el Cuestionario de Engagement (UWES), permitirá ser aplicado en otras muestras y así realizar más investigaciones en nuestro medio.

**Cuarta:** Realizar más estudios con diferentes poblaciones comparándolas con nuestras variables sociodemográficas para verificar si los resultados obtenidos en Engagement y Felicidad se asemejan a esta investigación.



## Limitaciones

**Primera:** Los resultados obtenidos en esta investigación no se pueden generalizar a la población de docentes que trabajan en colegios particulares en Arequipa debido a que se tomó una muestra intencional y no aleatoria.

**Segunda:** Debido a que el Engagement es un término nuevo, no se encontraron muchas investigaciones en las cuales se relacionaran las dos variables (Felicidad y Engagement).





## Referencias

- Acosta Antognoni, H., Salanova Soria, M., & Llorens Gumbau, S. (2011). *¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: el rol de la confianza organizacional*. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/43542/51108.pdf?sequence=1>
- Alarcón, R. (2001). *Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal*. *Revista de Psicología*, 19(1), 27-46. Recuperado de <https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&q=Relaciones+entre+felicidad%2C+g%C3%A9nero%2C+edad+y+estado+conyugal.+Revista+de+Psicolog%C3%ADa%2C+19%281%29%2C+27-46.&btnG=&lr=>
- Alarcón, R. (2002). Fuentes de Felicidad: ¿Qué hace feliz a la gente? Lima: *Revista de Psicología de la PUCP*, XX (2), 170-196. Recuperado de <http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/3710/3692>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Alarcón, R. (2007). Investigaciones sobre psicología de la felicidad. *COLAEPSI. Primer Congreso Latinoamericano de estudiantes de Psicología*. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <http://www.colaepsi.psicologico.cl/tematicayponentes/REYNALDOALARCON.pdf>
- Alarcón, R., & Caycho Rodríguez, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 9(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2972/297233780004/>
- Aranda Beltrán, C., & Pando Moreno, M. (2007). Factores psicosociales asociados a patologías laborales en médicos de nivel primario de atención en Guadalajara, México. *Revista Médica del Uruguay*, 23(4), 369-377. Recuperado de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S168803902007000400005&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S168803902007000400005&script=sci_arttext&tlng=es)
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M. & Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 13-24. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Arias, W. L., Masías, M. A., Muñoz, E., & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la Felicidad del trabajador. *Revista de Investigación de la UCSP*, 4, 9-33. Recuperado de [http://ucsp.edu.pe/images/direccion\\_de\\_investigacion/PDF/revista2013/Rev\\_Investig\\_UCSP\\_2013-4.pdf#page=11](http://ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Rev_Investig_UCSP_2013-4.pdf#page=11)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *Career development international*, 13(3), 209-223. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13620430810870476?journalCode=cdi>
- Beckers, D. G., van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., van Veldhoven, M. J., &

- van Yperen, N. W. (2004). Working overtime hours: relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12), 1282-1289. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13620430810870476?journalCode=cdi>
- Boizard, A., Barrales, C., & Gallardo, I. Engagement-burnout laboral: factores psicosociales que protegen y promueven el bienestar docente [Tesis en línea]. Santiago: UNIACC, Facultad de Psicología; 2011. Recuperado de [https://www.academia.edu/9449604/Engagement\\_Burnout\\_laboral\\_y\\_Resiliencia\\_Factores\\_psicosociales\\_que\\_protegen\\_y\\_promueven\\_el\\_Bienestar\\_Docente](https://www.academia.edu/9449604/Engagement_Burnout_laboral_y_Resiliencia_Factores_psicosociales_que_protegen_y_promueven_el_Bienestar_Docente)
- Cabezas, V. y Claro, F. (2011). Valoración social del profesor en Chile: ¿cómo atraer a alumnos talentosos a estudiar pedagogía? Centro de Políticas Públicas. Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de <http://politicaspubblicas.uc.cl/wp-content/uploads/2015/02/valoracion-social-del-profesor-en-chile.pdf>
- Cuadra, H. & Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. 12(1), 83-96. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26400105>
- Davey Contreras, K. A. (2016). Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09. Recuperado de [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-07632011000200001](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632011000200001)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 279-286. Recuperado de [http://www.jstor.org/stable/40967145?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/40967145?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55, 34-43. Recuperado de [https://greatergood.berkeley.edu/images/application\\_uploads/Diener-Subjective\\_Well-Being.pdf](https://greatergood.berkeley.edu/images/application_uploads/Diener-Subjective_Well-Being.pdf)
- Dodge T, D'Analeze G. Employee engagement task force "Nailing the evidence" workgroup [monograph on line]. UK:University of Bath School; 2012. . Recuperado de <http://www.engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2012/09/The-Evidence.pdf>
- Durango, B. (2016). Bienestar psicológico como elemento principal para el engagement. *Cicag*, 14, 1. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/4547/5640>
- Duskin, R., Papalia, D., & Martorell, G. (2012). Desarrollo humano.
- El comercio informe de países felices (2017). Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/mundo/peru-paises-felices-latinoamerica-407260>
- Emmons, R., Cheung C., & Tehrani, K. (1998). Assessing spirituality through personal goals: implications for research on religion and subjective well-being. *Social Indicators Research*



- 45, 391–422. Recuperado de  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.463.1722&rep=rep1&type=pdf>
- Extremera, N., Durán, A., y Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la Felicidad subjetiva y el Engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. España: Ansiedad y Estrés. Recuperado de [http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF15inteligencia\\_emocional\\_per cibida\\_y\\_su\\_influencia.pdf](http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF15inteligencia_emocional_per cibida_y_su_influencia.pdf)
- Fernández Merino, C., & Yáñez Gallardo, R. (2014). Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. *Ciencia y enfermería*, 20(3), 131-140. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532014000300012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532014000300012&script=sci_arttext)
- Field, L. & Buitendach, J. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*. 37(1). Recuperado de <https://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/946/1065>
- Grueso M, González J, Rey C. Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *InvestPensCrit*. 2014; 2(3):77-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68624684005>.
- Guimet, M. (2011). *Bienestar psicológico en un grupo de mujeres privadas de su libertad que realizan ejercicio físico* (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/718>
- Guzmán, R. (2010). *Felicidad y trabajo: Psicología positiva de las organizaciones. Relación entre diversos factores laborales y la felicidad* (Tesis de doctoral). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/902/M-33210.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Harter J, Schmidt F, Kilham E, Agrawal S. Q12® Meta-Analysis. The relationship between engagement at work and organizational outcomes [on line]. Washington: Gallup, Inc; 2013. Recuperado de [http://strengths.gallup.com/private/resources/q12meta-analysis\\_flyer\\_gen\\_08%2008\\_bp.pdf](http://strengths.gallup.com/private/resources/q12meta-analysis_flyer_gen_08%2008_bp.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Juárez García, A. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli*. *Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200002&script=sci_arttext)
- Juárez-García, J., Hernández-Vargas, I., Flores-Jiménez, C. A., & Camacho-Ávila, A. (2015). Entusiasmo Psicológico en el Trabajo en profesionales de la salud: Propiedades psicométricas de la Utrech Work Engagement Scale. En A. Juárez-García, (Ed.), *Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos* (En publicación).



- Kahn W. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad Manage J.* 1990; 33(4): 692724. Recuperado de <http://amj.aom.org/content/33/4/692.short>
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Virtanen, M. (2015). Longworking hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603-838 individuals. *Lancet*. doi: 10.1016/S0140-6736(15)60295-1. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673615602951>
- Leahey, T. (1998). *Historia de la psicología*. Recuperado de <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/historia-de-la-psicologia-thomas-hardy-leahey.pdf>
- Limonero, J. T., Sábano, J. T., Fernández, J., Gómez, M. J. & Ardilla, A. (2012). Estrategias de afrontamiento resilientes y regulación emocional: Predictores de satisfacción con la vida. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 20(1), 183-196. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Joaquin\\_Limonero2/publication/234139556\\_Resilient\\_coping\\_strategies\\_and\\_emotion\\_regulation\\_predictors\\_of\\_life\\_satisfaction\\_Estrategias\\_de\\_afrontamiento\\_resilientes\\_y\\_regulacion\\_emocional\\_predictores\\_de\\_satisfaccion\\_con\\_la\\_vida/links/0912f50f875b5c8ae5000000/Resilient-coping-strategies-and-emotion-regulation-predictors-of-life-satisfaction-Estrategias-de-afrontamiento-resilientes-y-regulacion-emocional-predictores-de-satisfaccion-con-la-vida.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Joaquin_Limonero2/publication/234139556_Resilient_coping_strategies_and_emotion_regulation_predictors_of_life_satisfaction_Estrategias_de_afrontamiento_resilientes_y_regulacion_emocional_predictores_de_satisfaccion_con_la_vida/links/0912f50f875b5c8ae5000000/Resilient-coping-strategies-and-emotion-regulation-predictors-of-life-satisfaction-Estrategias-de-afrontamiento-resilientes-y-regulacion-emocional-predictores-de-satisfaccion-con-la-vida.pdf)
- Lyubomirsky, S., Tkach, C. & Dimateo, R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem? *Social Indicators Research*. 78, 363-404. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/0ef9/42afa2080d60b026c9b445f50b57b2157e9b.pdf>
- Martínez E, Unda S, Sandoval J, Tovalín H, Rodríguez M, Marroquín R. Prevalencia del engagement y relación con el modelo demanda/control/apoyo social en profesores de secundaria del Distrito Federal [en línea]. En: Tercer foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo; 14-16 oct 2010; México D.F. México, DF: Red de investigadores sobre factores psicosociales en el trabajo; 2010 [citado 1 jul 2014]. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/tercerforo/trabajos/documentos/TL01.4.pdf>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. Recuperado de <http://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mroczek, D. K., & Kolarz, C. M. (1998). The effect of age on positive and negative affect: a developmental perspective on happiness. *Journal of personality and social psychology*, 75(5), 1333. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/journals/psp/75/5/1333/>
- Ocampo Bustos, R. M., Juárez García, A., Arias Galicia, L. F., & Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 21(2), 207-219. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124004>
- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., Del Castillo, N., y Vergara, A. (2014). La escala de 'work engagement' de Utrech. Evaluación del 'work engagement' en trabajadores cubanos.

- Revista Cubana de Salud y Trabajo, 15(2): 47-56. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2014/cst142h.pdf>
- Padrós, F. (2002). Disfrute y bienestar subjetivo. Un estudio psicométrico de la gaudibilidad. *Tesis*. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4741/fpb1de2.pdf?sequence=>
- Parra, P. (2010). Relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico teórico/práctico. *Rev Educ Cienc Salud*, 7(1): 57-63. Recuperado de <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol712010/revbib71a.pdf>
- Pena, M., Rey, L y Extremera, N. (2012). Bienestar personal y laboral en el profesorado de Infantil y Primaria: diferencias en función de su inteligencia emocional y del género. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 341-358. Recuperado de <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/psicodidactica/article/view/1220/5955>
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *ARANDU-UTIC-Revista Científica Internacional*, 2(1), 123-148. Recuperado de <http://www.utic.edu.py/revista/images/PDF/VolumenII/sandra%20romeiro%202.pdf>
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 141–66. Recuperado de <http://condor.depaul.edu/hstein/NYAR.pdf>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217. Recuperado de <http://www.jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Fall%2007/Org%20Develop/presentation/ARTICLES/org%20resource%20and%20engage%20to%20empl%20perf.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva, Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, 349-376. Recuperado de <http://www.want.uji.es/download/psicologia-organizacional-positiva/>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "Engagement". *Una nueva perspectiva*, 117-34. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Marisa\\_Salanova/publication/285664898\\_Desde\\_el\\_burnout\\_al\\_engagement\\_una\\_nueva\\_perspectiva/links/09e41508ff53f6027f000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Marisa_Salanova/publication/285664898_Desde_el_burnout_al_engagement_una_nueva_perspectiva/links/09e41508ff53f6027f000000.pdf)
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>
- Salanova M. y Schaufeli W. (2004) El engagement en los empleados: un reto emergente para la dirección de Recursos Humanos. *Revista de trabajo y seguridad social*. 2004; 261:109-138. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. Alianza editorial.
- Seligman, M. (2006). *La auténtica felicidad*. Recuperado de <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Oblig37Seligman%20Martin2002LaAut%C3%A9nticaFelicidad.pdf>



- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55(1), 5-183. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1071226/>
- Seligman, M., Steen, T. A., Park, N. y Peterson, C. (2005). Positive Psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond. *Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make happy]*, 422-428. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/165n.pdf>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/288.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- UK. Health and Safety Executive. (2010). Costs to Britain of workplace injuries and work-related ill health: 2009/10 update; Government Report [on line]. London: Health and Safety Executive. Crown Copyright;. Recuperado de <http://www.hse.gov.uk/statistics/pdf/cost-to-britain.pdf>
- Valdez, H. y Ron, C. (2011). UWES Utrecht Work Engagement Scale: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Recuperado de [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWE\\_S\\_Espanol.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWE_S_Espanol.pdf)
- Vásquez, C. (2006). La Psicología Positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 1-2. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77827101.pdf>
- Villa, I. (2015). *Estilo de pensamiento rumiativo y bienestar subjetivo en escolares de quinto año de secundaria* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6528>
- Yamamoto. (2015). *Un modelo de bienestar subjetivo para lima metropolitana* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7682>



## Anexos

### Planilla de Datos

Los siguientes cuestionarios constituyen un instrumento de relevamiento de datos seleccionados para el desarrollo del Proyecto de Tesis de la carrera de Psicología en la Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades de la universidad Católica de Santa María denominado “Felicidad y Engagement en trabajadores”.

Esta prueba es completamente anónima y la información contenida será utilizada para fines de investigación para lo cual pedimos completa sinceridad en las respuestas.

Muchas gracias por su colaboración. Por favor complete los siguientes datos:

**Fecha de evaluación:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** Hombre ( ) Mujer ( )

**Edad** \_\_\_\_\_ **Estado civil:** soltero ( ) casado ( ) viudo ( ) divorciado( )  
conviviente( )

**Nombre del puesto que actualmente ocupa:**  
\_\_\_\_\_

**Indique hace cuánto tiempo trabaja en su puesto actual:**  
\_\_\_\_\_

**Indique en total cuántos años y/o meses labora en la empresa (incluye todos los puestos):** \_\_\_\_\_

**¡Gracias por su colaboración!**

### CUESTIONARIO UWES

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provoca el trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación

0 Nunca	1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos	3 Regularmente: Algunas veces al mes	4 Frecuentemente: Una vez por semana	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana	6 Diariamente
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.						0 1 2 3 4 5 6
2. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.						0 1 2 3 4 5 6
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
4. Soy muy persistente en mis responsabilidades.						0 1 2 3 4 5 6
5. Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.						0 1 2 3 4 5 6
6. Mi trabajo está lleno de retos.						0 1 2 3 4 5 6
7. Mi trabajo me inspira.						0 1 2 3 4 5 6
8. Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
9. Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
10. Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.						0 1 2 3 4 5 6
11. Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.						0 1 2 3 4 5 6
12. El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
13. Me «dejo llevar» por mi trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
14. Estoy inmerso en mi trabajo.						0 1 2 3 4 5 6
15. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.						0 1 2 3 4 5 6

### ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA Desarrollada por Reynaldo Alarcón

#### Instrucciones

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la Escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X-

NO HAY RESPUESTAS BUENAS NI MALAS.

#### Escala:

Totalmente de Acuerdo (TA)

Acuerdo (A)

Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)

Desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

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

¡Gracias por su colaboración!