



**FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS  
FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE  
UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS  
MASIVOS DE CHICLAYO.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
PSICOLOGIA**

*Autora:*

**Bach. Espinoza Purisaca, Elizabeth Giuliana**

*Asesor:*

**Mg. Prada Chapañán Rony Edinson**

**Línea de Investigación:**

**Salud ocupacional y desarrollo de competencias  
organizacionales**

**Pimentel – Perú**

**2019**

**FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA  
DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS MASIVOS DE CHICLAYO**

Aprobación de la Tesis

---

Mg. Prada Chapoñán Rony Edinson  
Asesor metodólogo

---

Dr. Badaracco Oscategui Lucy Marleny  
Presidente del jurado de tesis

---

Mg. López Ñiquen Karla Elizabeth  
Secretario del jurado de tesis

---

Mg. Delgado Vega Paula Elena  
Vocal del jurado de tesis

## **Dedicatoria**

A:

Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte u compañía durante todo el periodo de estudio

Mi madre Baltazara Purisaca, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaste, Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

Mi padre, Luis Espinoza y por quererme y apoyarme, en mi carrera, en mis logros, en todo. Y por tenerme presente siempre en tus oraciones. Esto también te lo debo a ti.

Mis hermanos, Luis Angel, Karla Balty, Daniel David, Josué Espinoza, por estar conmigo y apoyarme en todo sentido, los quiero mucho.

Mis sobrinas, Nicolle Távara, Mia Sofia Espinoza, para que vean en mí un ejemplo a seguir.

Todas mis amigas Yennifer Saavedra, Erika Campos, Carmen Quesquén con esa amistad tan duradera que tenemos desde que iniciamos la carrera, entre risas, bromas y enojos hemos culminado con éxito este gran proyecto, las quiero.

Todos aquellos familiares y amigos que no recordé al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son.

**Elizabeth Giuliana Espinoza Purisaca.**

## **Agradecimiento**

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerle a Dios, por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Señor de Sipán. Por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportados con un granito de arena a mi formación.

Sencillo no ha sido el proceso, Pero gracias a su tiempo, dedicación y apoyo constante en el transcurso de revisión y preparación y sustentación. Un agradecimiento especial a mi mano derecha Gerardo André Alarcón Morales.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me gustaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunos están aquí conmigo y otros viven en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darle las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

**Elizabeth Giuliana Espinoza Purisaca.**

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo estudiar la relación entre felicidad y engagement en colaboradores de una empresa distribuidora. Para ello se realizó un estudio correlacional evaluando un total de 300 colaboradores en las diferentes empresas distribuidoras del Perú. Los datos se han obtenido de la aplicación de la Escala de Felicidad de Lima, mediante el método de validez concurrente con la escala de afectos positivos mostrando un adecuado grado de relación ( $r=.48$ ,  $p < 0.001$ ); al igual que la fiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente de Alpha ( $\alpha > .77$ ). En los resultados se encontró que predomina el nivel medio de felicidad con un 50%, mientras que en Engagement, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo representado por el 14.7%, además se encontró en la relación entre felicidad y engagement, un nivel moderado bajo con un valor de 0.200. La variable felicidad tuvo mayor correlación con los componentes dedicación y vigor del engagement. Los factores ausencia de sufrimiento profundo y satisfacción con la vida de la variable felicidad, se correlacionan significativamente con los componentes dedicación y vigor del engagement.

**Palabras clave:** Psicología, felicidad, Engagement.

## **Abstract**

The objective of this research work is to study the relationship between happiness and engagement in collaborators of a distribution company. For this, a correlational study was carried out evaluating a total of 300 collaborators in the different distribution companies of Peru. The data was obtained from the application of the Lima Happiness Scale, using the concurrent validity method with the scale of positive affects showing an adequate degree of relationship ( $r = .48$ ,  $p < 0.001$ ); as well as the reliability of the instrument through the Alpha Coefficient ( $\alpha > .77$ ). In the results it was found that the average level of happiness predominates with 50%, while in Engagement, the highest percentage is found in the low level represented by 14.7%, also found in the relationship between happiness and engagement, a level moderate low with a value of 0.200. The happiness variable was more correlated with the engagement and vigor components of the engagement. The factors absence of deep suffering and satisfaction with the life of the happiness variable, are significantly correlated with the engagement and vigor components of the engagement.

**Keywords:** Psychology; Happiness; Engagement.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Resumen .....	iv
Abstract .....	v
ÍNDICE .....	6
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Realidad problemática.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Trabajos previos.....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema.....</b>	<b>11</b>
<b>1.4 Formulación de problema .....</b>	<b>14</b>
<b>1.5 Justificación e importancia del estudio .....</b>	<b>14</b>
<b>1.6 Hipótesis .....</b>	<b>14</b>
<b>1.7 Objetivos .....</b>	<b>14</b>
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2. Operacionalización de Variables .....</b>	<b>15</b>
<b>2.3. Población.....</b>	<b>16</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>17</b>
<b>2.5. Métodos de análisis de datos. ....</b>	<b>18</b>
<b>2.6. Aspectos éticos .....</b>	<b>18</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
<b>3.1. Tablas y figuras .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2. Discusión .....</b>	<b>26</b>
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>35</b>

# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Realidad problemática

Uno de los temas de interés en el mundo empresarial es el nivel de Felicidad y Engagement que los colaboradores poseen dentro de la organización en la que laboran, ya que así ejecutarán mejor sus actividades favoreciendo los objetivos de la compañía Salanova y Schaufeli (2009).

Hoy en día en las organizaciones se perciben un sin número de problemas, si bien es cierto el estado afectivo inadecuado puede influenciar en los trabajadores en cuanto al desenvolvimiento óptimo de sus habilidades sociales como en el compromiso con la organización y por ende en su puesto de trabajo que puedan desempeñar.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) de América Latina y el Caribe en 2015, ejecutó un estudio sobre las crisis económicas de 2008 y 2009, para evaluar su efecto en la disminución de la aceleración económica en la actualidad; los datos demostraron que desde el 2013 al 2015, la tasa de desocupación aumentó considerablemente, manteniéndose así incluso por unos años. No es hasta el 2017 que se observa una mejora en países de centroamérica. A partir de ese momento la OIT plantea políticas a favor de la sociedad y del mercado laboral para impedir la afectación a las organizaciones más vulnerables.

En el marco de los recursos humanos, el engagement es el compromiso que adopta un colaborador como producto de haber experimentado sensaciones asociadas a la felicidad dentro de su puesto; permitiéndole incrementar su desempeño y su compromiso en la organización para la cual labora.

El contexto al cual se hacía referencia anteriormente, configura el entorno del ámbito peruano, pues es un hecho que las personas que trabajan y estudian a la vez, tienen mayores oportunidades para ingresar al mercado laboral, además de poder solventar sus estudios superiores.

Yamada y Cárdenas en el 2007, señalaron que en el 2004 la tasa de crecimiento fue del 10% en promedio al año. Sin embargo, este crecimiento no siempre implica una mejora en la calidad. Además, señalan que muchos profesionales que se habían sentido laboralmente frustrados porque la oportunidad laboral en el Perú no se ha incrementado en las última cuatro décadas como para soportar la cantidad de profesionales. También, consideran que continuará incrementándose el número de ingresantes a educación superior, esto debido al alza o apertura de las economías en nuestro país, así como también, por la globalización, el avance tecnológico y el complemento del capital



humano.

En el entorno nacional, se necesita que las organizaciones públicas como las privadas tengan un mayor compromiso con los colaboradores, donde el sentido de identidad quede marcado, de tal manera que el colaborador se sienta orgulloso de laborar para dicha organización.

En este sentido, la organización no debe estar ajena a los constantes desafíos que impone el mercado, para que de tal manera pueda adentrarse al mundo competitivo donde la meta sea superar sus propios niveles de calidad y excelencia, así como, en la mejora de la atención al público y de sus colaboradores. Esto permitirá generar un mejor desempeño y calidad en el servicio; sin embargo, en una organización siempre van a existir los reclamos en sus diferentes áreas, tanto internas como externas; muchos de los motivos pueden ser pagos, labores pendientes, gestión de documentación, entre otros. Frente a esto, el área de recursos humanos dentro de la organización cumple un rol de suma importancia que vela por el bienestar de los colaboradores y de la organización en sí; de tal manera que busca la causa que pueda estar perjudicando el desempeño u otras variables, que siendo el caso muchas veces se originan por una disminución en el compromiso organizacional o por la infelicidad dentro del trabajo.

Entonces de acuerdo a lo expresado líneas arriba, se desprende la necesidad de explorar o determinar si existe relación entre la variable felicidad y la variable compromiso organizacional, que de esta manera nos permitirán tomar medidas correctivas para así mejorar los niveles de felicidad y de compromiso en el trabajo, además de proporcionar conocimiento necesario al área de recursos humanos para que así tomen las medidas necesarias también, así como para apertura a futuras investigaciones al estudio de las variables anteriormente descritas.

Con respecto a estudios realizados sobre las variables en estudio; se tiene en cuenta en el ámbito internacional, un estudio sobre felicidad a nivel mundial a cargo de World Happiness Report, cuyo estudio se guiaba bajo seis factores, las cuales son: esperanza de vida, libertad para tomar decisiones, PBI per cápita, percepción de corrupción, generosidad y soporte social. Cuya conclusión fue que nuestro país está ubicado en el puesto 55 en cuanto a felicidad de sus habitantes de 156 países estudiados (Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública [CPI], 2013).

Noval, Bulchand, y Melián, (2016) en su artículo realizado en España sobre el "Compromiso organizativo de los médicos de urgencias de los hospitales públicos

españoles", teniendo como objetivo estudiar el grado de dedicación de los médicos de urgencias de los servicios públicos españoles y los posibles determinantes que lo causan. Obteniendo 205 respuestas de las cuales 162 correspondían a médicos de urgencias y 43 a jefes de los distintos servicios entre hombres y mujeres.

Se utilizó una encuesta en línea mediante la aplicación informática SurveyMonkey. los resultados indican un nivel medio de compromiso, el compromiso afectivo representa un nivel más bajo. Por el contrario, el compromiso de continuidad obtuvo el nivel más alto

Dávila, Jiménez (2014) realizado en España presentando su artículo sobre el "Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar", tiene como objetivo diferentes tipologías del compromiso organizacional, al analizar el contenido predictivo de los constructos del bienestar psicológico y subjetivo. La muestra fue constituida por 354 individuos los cuales completaron un cuestionario que les permitía medir los constructos descritos anteriormente. Sin embargo, los resultados mostraron que el sentido de pertenencia y los diferentes tipos de ímpetu organizacional son constructos diferentes, los cuales se asocian de forma diferencial con el indicador de bienestar en relación con el tipo de puesto de trabajo estudiado. Por lo tanto, se induce que el compromiso afectivo es el primordial para los colaboradores que puedan desempeñar en cargos base, finalmente el sentido de pertenencia es el predictor para puestos de mando.

Sanin, López, Gómez, (2016) realizado en Colombia presentando su artículo sobre "Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales" tiene como objetivo predecir la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. Donde se obtuvo una muestra de 802 personas trabajadoras de la ciudad de Medellín. Los resultados obtenidos a través del estadístico Kruskal Wallis indican que las diferencias en los niveles de las variables exploradas no se explican por el tipo de contratación que se posea. Se analizan el sentido y las implicaciones de este hallazgo.

## **1.2 Trabajos previos**

A nivel nacional en Trabajando.com (2014) publicó un artículo en Perú sobre "¿Los peruanos sienten que su trabajo les genera felicidad?" realizando una encuesta el 13 de agosto y el 2 de septiembre del mismo año a 2.350 personas. Uno de los resultados fue que el 83% de peruanos afirmó que no es feliz laboralmente y el 17% indicó lo contrario. Con Respecto a si laborar en un cargo específico es determinante para ser

feliz, el 67% respondió que es importante pero no determinante, el 27% contestó que es el principal factor, y un 6% que no interviene en la felicidad. Ante la pregunta: ¿Crees que, a mayor cargo y salario, tu felicidad aumenta? El 57% contestó que sí. Un 53% dijo que la estabilidad es mucho más importante que poseer la felicidad en el trabajo. El 91% de los encuestados contestaron que serían más felices si es que tuvieran su propio negocio, así podrían organizar mejor su tiempo y se dedicarían exclusivamente a lo que les gusta. En cambio, el 9% afirmó que tendrían demasiadas vinculaciones y compromiso. Trabajando.com consultó a los encuestados cuáles eran los factores que se necesita para ser feliz en el trabajo, señalaron: buen ambiente laboral (43%), realización personal (23%), mejor sueldo (16%), desarrollo de carrera (13%), un buen jefe (4%) y flexibilidad laboral (1%).

Así mismo encontramos a Rojas (2017) en su investigación que tuvo como objetivo conocer la relación entre felicidad y el compromiso organizacional en trabajadores de una institución educativa de Trujillo, utilizando una muestra de 16 personas, la cual tuvo como resultados que la relación en cuanto a felicidad y compromiso organizacional tiene un valor de 0,9, siendo ésta fuerte y estadísticamente significativa ( $p < 0.01$ ). Además, se evidencian relaciones directas significativas entre: Compromiso organizacional - Sentido Positiva de la Vida, Satisfacción por la Vida, Realización Personal y Alegría de Vivir. En el mismo año, Delgado, Mesia y Romero en su estudio que buscaba la relación entre felicidad y engagement en los colaboradores del sector retail de Lima, aplicado a una muestra de 157 participantes, usando la escala de Felicidad de Alarcón y la escala Utrech Work Engagement 15 (UWES); donde se encontraron relaciones de fuerza débil a moderada entre las variables, pero a un alto nivel de significancia estadística.

Pérez y Valderrama (2018), en su trabajo de investigación cuyo objetivo principal fue encontrar la relación entre la variable Liderazgo-Engagement y Felicidad-Engagement en una muestra de 170 colaboradores. Cuyo resultado mostró que existe relación positiva a un 95% de significancia estadística entre las variables de estudio. Llegando a la conclusión que los colaboradores encargados de la parte técnica, muestran mayores niveles de Engagement.

De acuerdo al estudio Felicidad y Trabajo realizado por la consultora mexicana Crecimiento Sustentable, la gente feliz presenta mayor energía y dinamismo en sus tareas laborales, lo que deriva en más eficiencia y productividad en las empresas. ConnectAmericas (2013).

“El engagement es un estado positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, dedicación y absorción, tipologías opuestas al síndrome del quemado o burnout: agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional”. Jiménez, (2010)

Cárdenas & Jaik (2014) quien, estudia las organizaciones dedicadas al cuidado de personas con bajos recursos, con enfermedades o en edad avanzada tales como: escuelas, hospitales, agencias de trabajo social, centros de salud e instituciones religiosas (Kahn, s.f.), en sus trabajos identifica los problemas que presentan y las estrategias que utilizan para enfrentar estos problemas. A través de estos estudios, el “engagement” surge relacionado con el compromiso, es decir, el estado en el cual las personas expresan su ser entero -física, cognitiva y emocionalmente- en el papel que desempeñan.”

Para entender mejor la relación trabajo-felicidad es necesario encontrarnos con el mundo de la psicología positiva, que nos proporciona interesantes conocimientos. De todas formas, es preciso tener en cuenta que el método de la psicología positiva no se encamina a descubrir las causas profundas de la felicidad, sino tan solo las manifestaciones empíricas de lo que suele entenderse por felicidad: la experiencia de emociones positivas (Tkach y Lyubomirsky, 2006). Señalamos, incluso que no es posible definir este “fenómeno” en precisos términos científicos ya que la felicidad se compone de muy diversas facetas (Zelenski, Murphy y Jenkins, 2008).

Alarcón en 2009, realizó un estudio para identificar los aspectos preferidos para alcanzar la felicidad y para contrastarlo según género, estado civil y edad. La muestra fue de 163 participantes donde 81 eran varones y 82 mujeres de estatus económico promedio de la ciudad de Lima. Los resultados encontrados, reflejan que los aspectos que conllevan a la felicidad eran: Estar bien con Dios, gozar de buena salud y convivir en armonía en familia. Además, no se hallaron diferencias significativas en cuanto a edad o estado civil. De acuerdo a esto Alarcón, expone que la felicidad se entiende como un bienestar personal que se encuentra condicionado por una eficiente salud, fortaleza de sus creencias (fe) y de convivir en familia.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

El término Engagement está definido de diferente manera por algunos autores:

Para Kahn en 1990, menciona que el Engagement tiene que ver con el involucrar el yo del colaborador hacia sus tareas propias de su puesto, de manera que logre identificarse con la organización, además, se dice que este involucramiento acoge aspectos tanto cognitivos, emocionales y físicos durante el desempeño de sus labores.

Britt en 1999, define al Engagement como la implicancia de responsabilidad y compromiso de los trabajadores con la organización, y que las actividades que desempeñan en su puesto son de suma importancia para el colaborador.

El engagement definido como un estado de fidelidad relacionado con el trabajo y caracterizado por tres dimensiones vigor, dedicación y absorción. El vigor caracterizado por altos niveles de energía y el afán de esforzarse en el trabajo. La dedicación está vinculada a la implicación, entusiasmo y retos por el trabajo. La absorción denota concentración, esa sensación de estar centrado en un objetivo específico que no te das cuenta del tiempo. Siendo esta una característica de la absorción. Según Schaufeli, et al. (2002), el engagement ha sido conceptualizado también por Maslach y Leiter (1997) con diversas categorías: energía-vitalidad, implicación-compromiso y eficacia en el puesto de trabajo.

Salanova, Martínez y Llorens (2005), mencionan que el engagement puede ser abordado desde una perspectiva de organización vinculándose de manera positiva en el desempeño y compromiso organizacional y desde una perspectiva colectiva, el engagement se visualiza como un proceso psicosocial, originado por grupos que generan efectividad colectiva. Además, que el personal con factores de engagement y conocidas las características se deberá investigar acciones para incrementarlas.

Por otra parte, para Raigosa y Marín, (2010, citados en Bravo, 2013) propone manipular cuatro fuentes de creencias para desarrollar el engagement: Las experiencias de éxito y dominio, las de observación y las de logros-fracasos, la persuasión verbal y el fomento al sentimiento de eficiencia. Así mismo, la organización junto a los facilitadores juega un rol de suma importancia en los colaboradores, ya que, al ser los jefes, por ende, pueden incentivar las creencias en los colaboradores, permitiéndoles tener un panorama más amplio que beneficie sus acciones dentro de la empresa.

Schaufeli, et al. en 2002, menciona que existe tres dimensiones que aguarda el Engagement, las cuales son:

Vigor: Caracterizado por excelentes niveles de energía de trabajo, perseverancia e ímpetu; permitiendo una mejor predisposición por parte del colaborador hacia sus funciones y para enfrentar situaciones dificultosas.

Dedicación: Tiene que ver con el empleo de sus tiempos, el esfuerzo que le otorgue a su labor, así como también aguarda aspectos como la inteligencia, inspiración y orgullo asociado al trabajo que realiza.

Absorción: Este elemento se encuentra asociado al incremento de trabajo y cuando se tiene la sensación de que el tiempo es corto o se pasa muy rápido. Es aquí donde el colaborador tiene que sentir que la dedicación es más fuerte que el propio concepto de eficacia. Los colaboradores deben sentirse comprometidos con sus labores para así poder experimentar satisfacción personal.

Para Schaufeli, et al. en 2001; los llamados “empleados engaged” son activos y toman iniciativas por sí mismos en sus propios puestos de trabajo, permitiéndoles generar así su propia retroalimentación sobre su desempeño. Este tipo de colaboradores adoptan diferente postura acerca de su trabajo, ya que aumentan su compromiso para elevar la experiencia de desempeño en su trabajo; conllevando a ejercer aspectos positivos por parte de sus facilitadores. Así mismo, Wefald en 1999, menciona que los colaboradores que se poseen mayor compromiso con su trabajo tienen mayor satisfacción con el mismo, por ende, sienten la necesidad de mantenerse en su puesto, disminuyendo la necesidad de cambiarse de trabajo.

De esta manera da a entender que los colaboradores que poseen mayor engagement, implican mayor iniciativa, motivación y conductas proactivas; que ahora se las denomina conductas organizacionales positivas (Salanova y Schaufeli, 2005). Esto implica una relación positiva entre los colaboradores y la organización para lograr resultados; de manera que incrementa el compromiso organizacional (Salanova y Schaufeli, 2009). Además, el engagement es un factor idóneo para el proceso motivacional, ya que causa un efecto positivo en el compromiso organizacional, eleva el desempeño y mejora la calidad del servicio.

Con todo lo mencionado, toda organización o empresa busca que sus trabajadores se unan y luche por un mismo objetivo; es por esto que se suele aplicar la cultura de retención del talento humano con los colaboradores que se encuentren con altos niveles de compromiso con la organización; de tal manera que entrenándolos o capacitándolos mejoren su desempeño laboral. Esto permitirá que se cuente con trabajadores con niveles adecuados de satisfacción, garantizando una mejora en su desempeño, así como garantizar una ventaja en este mercado competitivo, lo que también va a permitir favorecer la calidad de trabajo.

De acuerdo a todo lo anteriormente dicho, es necesario explicar los puntos de relevancia en los que se basa el presente estudio, en primer lugar, es importante por ser un aporte positivo para futuros estudios entre las variables felicidad y engagement. Además, existen un sinnúmero de organizaciones locales que requieren mayor cuidado

para mejorar sus niveles de competitividad, partiendo de diagnósticos organizacionales los cuales sirvan como punto de partida para la aplicación de estrategias de gestión que involucren adecuados niveles de engagement.

Debido a que no se han encontrado antecedentes nacionales que relacionen ambas variables en una muestra similar, la presente investigación tiene pertinencia teórica. Las conclusiones del estudio contribuirán acrecentar el cuerpo teórico de la Psicología Positiva y será tomada como punto de partida para futuras investigaciones.

Así mismo, los resultados nos permitirán, como representantes del desarrollo organizacional y del talento, poder implicar a las organizaciones para que estas presten mayor atención al compromiso y al vínculo con sus trabajadores, realizando actividades destinadas a incrementar el nivel de engagement de sus colaboradores.

#### **1.4 Formulación de problema**

¿De qué manera la felicidad y el Engagement se relaciona con el control interno en los colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo?

#### **1.5 Justificación e importancia del estudio**

Dicha investigación es importante ya que estudios encontrados anteriormente existe concordancia entre la felicidad y engagement que son aplicados en los diferentes ámbitos laborales y la productividad de dichas empresas, por lo cual permitirá que tengan a sus respectivos colaboradores felices y un mayor compromiso dentro de sus labores realizadas día a día.

#### **1.6 Hipótesis**

Existe relación entre la felicidad y engagement en los colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo.

#### **1.7 Objetivos**

Partiendo de lo anteriormente expuesto, se detalla que el objetivo fundamental del presente estudio es determinar la correlación entre felicidad y engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo. Así también, los objetivos específicos vislumbran la relación que se establece entre las dimensiones de la felicidad, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir y las dimensiones del engagement, vigor, dedicación y absorción. Además, se conocerá los niveles de felicidad y los niveles de engagement de los colaboradores.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Posada en 2009, esta clase de estudios de investigación, pertenecen al tipo descriptivo-cuantitativo, lo que permitirá hacer mediciones de conductas observables para luego diferirlas entre si y facilitar realizar predicciones acerca del objeto en estudio.

Para Alto, Benavente y López en 2013; este estudio es no experimental-transversal, porque en el presente estudio no se realizará manipulación de las variables, además transversal o transaccional, porque los datos que se recolectarán serán en un solo momento y en un tiempo único. Asimismo, es de tipo correlacional, pues pretende medir la asociación entre las variables en estudio.

### 2.2. Operacionalización de Variables

#### *Variable 1: Felicidad*

*Definición conceptual:* La felicidad, en principio el sentimiento de logro por haber alcanzado el objeto deseado es lo que produce el estado emocional de satisfacción. Respecto al estudio filosófico sobre la posesión del bien deseado explica que existe la influencia cultural, es decir que existen objetos colectivamente deseados por una comunidad de individuos debido a la cultura que comparten

*Definición operacional:* Para su evaluación, Alarcón (2006) plantea una escala de Felicidad basándose en cuatro dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y Alegría de vivir.

#### *Variable 2: Engagement.*

*Definición conceptual:* El engagement se define como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y el afán de esforzarse en el trabajo. La dedicación está vinculada a la implicación, entusiasmo y retos por el trabajo. La absorción denota concentración, esa sensación de estar centrado en un objetivo específico que no te das cuenta del tiempo. Siendo esta una característica de la absorción. Según Para Schaufeli y Cols (2002)

*Definición operacional:* Se evaluará a través del cuestionario engagement de (Marisa S, Wilmar B. Schaufeli, Susana, Llorens, José M. Peiro, Rosa Grau. 2009). Evalúa el bienestar de la persona a raíz de la alta vinculación con su trabajo, diseñada para ser respondida por personas mayores de 13 años de edad. Está compuesta por 17 ítems distribuidos en tres factores: vigor, dedicación y absorción.



<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Variable 1: Felicidad</b>	Sentido positivo de la vida	26,20,18,23,22,02,19, 17,11,07,14	Escala de felicidad de (Alarcón, 2009).
	Satisfacción con la vida	04,03,05,01,06,10	
	Realización personal	24,21,27,25,09,08	
	Alegría de vivir	12,15,16,13	
<b>Variable 2: Engagement</b>	Vigor	01,04,08,12,15,17	Cuestionario engagement de (Marisa S, Wilmar B. Shaufeli, Susana, Llorens, José M. Peiro, Rosa Grau. 2009)
	Dedicación	02,05,07,10,13	
	Absorción	03,06,09,11,14,16	

*Fuente: Elaboración propia*

### **2.3. Población**

Para el presente estudio de investigación, la población estará constituida por 300 colaboradores que laboren en una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo. Para efectos de la investigación se empleó una muestra no probabilística de tipo intencional. Formada por 150 trabajadores de 20 a 35 años que laboren en una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo.

#### **Criterios de inclusión**

Edad: rango de 20 a 35 años.

Sexo: masculino y femenino.

Que laboren más de 1 año en la distribuidora.

Conocimientos de Office.

Idioma básico de Ingles.

#### **Criterios de Exclusión**

- Personas que no quieran participar o colaborar con la investigación.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la realización de esta investigación se utilizará la aplicación de dos instrumentos aplicables para personas de 18 años a más:

Primeramente, se aplicará la técnica de observación la cual nos servirá para identificar la conducta dentro de la investigación

La información será obtenida con la aceptación de los colaboradores para completar el cuestionario y la escala en esta investigación. Se solicitará a todos los participantes contestar todos los reactivos recibidos en las hojas impresas, considerando las mismas instrucciones de cada prueba. Se aplicará de manera individual y/o colectiva de no más de 30 participantes por vez.

La autora de esta investigación se encargará de la aplicación de las pruebas y con el apoyo de los jefes de cada área en secciones a su cargo. Se retirarán las pruebas que sean respondidas de manera incompleta.

La felicidad, es la sensación de realización plena cuando el individuo alcanza sus metas, deseos y propósitos tales como un objeto, persona, situación, etc. Se medirá a través de la escala de felicidad de Alarcón (Alarcón, 2009). Esta escala fue administrada a 709 estudiantes universitarios, de sexo masculino y femenino, oscilando en edades de 20 a 30 años estando compuesta por 4 dimensiones como: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir, integrada por 27 ítems de tipo Likert con cinco alternativa, (Totalmente de acuerdo, Si está de acuerdo, si no está de acuerdo ni en desacuerdo, si está en desacuerdo, si está totalmente en desacuerdo) El ítem- test encontró correlaciones altamente significativas para cada uno de los reactivos ( $p < .001$ ), indicando que los ítems miden indicaciones de un mismo constructo. Presentando una elevada consistencia interna (Alfa de Cronbach= ,916); la validez convergente fue evaluada a través de correlaciones entre puntajes de felicidad y dimensiones del inventario de personalidad de Eysenck, encontrando así una correlación positiva y significativa entre felicidad y extraversión ( $r = .378$ ;  $p < .01$ ) y con afectos negativos fue negativa y significativa ( $r = -.51$   $p < .01$ ). Ambos resultados fueron acordes con los resultados de otros autores. Finalmente, la validación del constructo se estableció por el Análisis factorial, el análisis de componentes principales y la rotación ortogonal (varimax) extrayendo cuatro factores identificados como: 1. Sentido positivo de la vida; 2. Satisfacción con la vida; 3. Realización personal, y 4. Alegría de vivir.

La primera versión del **UWES** estuvo conformada por veinticuatro preguntas, por consiguiente, surgió una evaluación psicométrica aplicada en dos muestras

diferentes de empleados y estudiantes, donde se decidió eliminar siete preguntas del cuestionario. Actualmente consta de diecisiete preguntas, seis pertenecen a vigor, cinco para dedicación y seis de absorción; existe una versión reducida donde solo se toman nueve interrogantes del cuestionario. El instrumento (UWES) cuenta con una base de datos internacional conformada por nueve países: Australia, Canadá, Finlandia, Alemania, Grecia, Noruega, África del Sur y España. Se utilizó una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = nunca, hasta 6 = siempre). El estudio se realizó en una muestra heterogénea de 400 trabajadores cubanos de diversas ocupaciones- docentes, investigadores y otras profesiones de servicio y de producción.

En cuanto a sus propiedades psicométricas evidencia validez, evidencias basadas en el constructo utilizando un análisis factorial confirmatorio el cual obtiene índices de ajuste, en el Comparativo (CFI) de .80, asimismo de Tucker-Lewis (TFI) de .85, mostrando correlaciones estadísticamente significativas entre sus ítems que componen la matriz factorial, además obtiene índices en sus correlaciones inter factores para vigor y absorción de .80 y .85 respectivamente, y dedicación con Vigor de .90. Así mismo la confiabilidad se ve evidenciada en el procedimiento estadístico de consistencia interna mediante el coeficiente omega, para un total de .93, para las sub escalas oscila en vigor .82, de .89 en dedicación y en absorción de .83. Los valores medios para las tres dimensiones y la escala general son mayores. Para la presente investigación se determinará la validez y confiabilidad del instrumento.

## **2.5. Métodos de análisis de datos.**

Para el procedimiento y análisis de datos se utilizaron instrumentos que cumplan con los criterios de validez y confiabilidad científica; asimismo, se utilizó el programa de Microsoft Excel 2016, donde se ingresan todos los datos obtenidos, luego se realizó el procedimiento y análisis de datos a través del software SPSS versión 22.0.

## **2.6. Aspectos éticos**

En la presente investigación se tendrá en cuenta los criterios éticos según la Asociación Americana de Psicología APA, 2010; Además se hará uso del consentimiento informado de los participantes, se informará sobre el objetivo de estudio y de la posibilidad de no participar en el mismo, sin que esto tenga ninguna consecuencia. Se informará a los participantes de la confidencialidad de las encuestas y la no utilización o aparición de los nombres en el informe final ni durante todo el proceso de análisis. Las encuestas se guardarán en un lugar seguro por el investigador y nadie podrá tener acceso a las mismas, salvo el investigador que llevará a cabo el

análisis de la información. Posteriormente se destruirán. La transcripción la llevará a cabo una persona sin conocer los nombres completos de los participantes. Tampoco estos números constarán en ningún informe ni en ningún análisis de datos. Solo podrán ser conocidos por el investigador principal. De lo cual se les informará a los participantes. La base de datos será guardada por el investigador principal y a la misma solo tendrá acceso dicho investigador.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y figuras

En la Tabla 1 se observa el análisis de correlación entre felicidad y engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo. Al respecto se aprecia que felicidad y engagement no correlacionan ( $Rho=-,086$ ;  $p>,05$ ), pues no cumplen el criterio mínimo de significancia; por tanto, se evidencia que ambas variables son independientes a nivel general.

Esto quiere decir que el estado emocional de satisfacción, no se vincula con un estado mental positivo caracterizado por atribuciones como el vigor, la dedicación y absorción, relacionado con el trabajo.

**Tabla 1**

*Relación entre felicidad y engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo*

Felicidad	Engagement	
	Rho	p
	-,086	,200

Nota: \*\*. La correlación es **altamente significativa** en el nivel 0,01

\*. La correlación es **significativa** en el nivel 0,05

En la Tabla 2 se observa la relación entre las dimensiones de la felicidad y la dimensión vigor del engagement en colaboradores de una empresa de productos masivos de Chiclayo. Al respecto se aprecia que sentido positivo de la vida se relaciona de manera altamente significativa con vigor ( $Rho=-,231$ ;  $p<,01$ ), siendo la correlación negativa débil. Esto quiere decir que, a mayor sentido positivo de la vida, proporcionalmente, menor vigor; por el contrario, a menor sentido positivo de la vida, mayor vigor en colaboradores.

Asimismo, satisfacción con la vida se relaciona de manera altamente significativa con vigor ( $Rho=,285$ ;  $p<,01$ ), siendo la correlación positiva débil. Esto indica que, a mayor satisfacción con la vida, proporcionalmente, mayor vigor; por el contrario, a menor satisfacción con la vida, menor vigor en colaboradores.

Así también, realización personal se relaciona de manera significativa con vigor ( $Rho=,148$ ;  $p<,05$ ), siendo la correlación positiva débil. Esto permite concluir que, a

mayor realización personal, proporcionalmente mayor vigor; por el contrario, a menor realización personal, menor vigor en colaboradores.

Por otro lado, alegría de vivir y vigor no correlacional, pues no cumplen el criterio mínimo de significancia ( $Rho=,122$ ;  $p<,05$ ); por tanto, ambos constructos son independientes.

**Tabla 2**

*Relación entre las dimensiones de la felicidad y la dimensión vigor del engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo*

Felicidad	Vigor	
	Rho	p
Sentido positivo de la vida	-,231**	.000
Satisfacción con la vida	,285**	.000
Realización personal	,148*	.027
Alegría de vivir	,122	.069

Nota: \*\*. La correlación es **altamente significativa** en el nivel 0,01

\*. La correlación es **significativa** en el nivel 0,05

En la Tabla 3 se observa la relación entre las dimensiones de la felicidad y la dimensión dedicación del engagement en colaboradores de una empresa de productos masivos de Chiclayo. Al respecto se aprecia que sentido positivo de la vida se relaciona de manera altamente significativa con dedicación ( $Rho=-,236$ ;  $p<,01$ ), siendo la correlación negativa débil. Esto quiere decir que, a mayor sentido positivo de la vida, proporcionalmente, menor dedicación; por el contrario, a menor sentido positivo de la vida, mayor dedicación en colaboradores.

Asimismo, satisfacción con la vida se relaciona de manera altamente significativa con dedicación ( $Rho=,200$ ;  $p<,01$ ), siendo la correlación positiva débil. Esto indica que, a mayor satisfacción con la vida, proporcionalmente, mayor dedicación; por el contrario, a menor satisfacción con la vida, menor dedicación en colaboradores.

Así también, alegría de vivir se relaciona de manera significativa con dedicación ( $Rho=,131$ ;  $p<,05$ ), siendo la correlación positiva débil. Esto permite concluir que, a mayor alegría de vivir, proporcionalmente mayor dedicación; por el contrario, a menor alegría de vivir, menor dedicación en colaboradores.

Por otro lado, realización personal y dedicación no correlacional, pues no cumplen el criterio mínimo de significancia ( $Rho=,045$ ;  $p<,05$ ); por tanto, ambos constructos son

independientes.

**Tabla 3**

*Relación entre las dimensiones de la felicidad y la dimensión dedicación del engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo*

Felicidad	Dedicación	
	Rho	P
Sentido positivo de la vida	-,236**	.000
Satisfacción con la vida	,200**	.003
Realización personal	.045	.500
Alegría de vivir	,131*	.050

Nota: \*\*. La correlación es **altamente significativa** en el nivel 0,01

\*. La correlación es **significativa** en el nivel 0,05

En la Tabla 4 se observa la relación entre las dimensiones de la felicidad y la dimensión absorción del engagement en colaboradores de una empresa de productos masivos de Chiclayo. Al respecto se aprecia que sentido positivo de la vida se relaciona de manera altamente significativa con absorción (Rho=-,226;  $p < ,01$ ), siendo la correlación negativa débil. Esto quiere decir que, a mayor sentido positivo de la vida, proporcionalmente, menor absorción; por el contrario, a menor sentido positivo de la vida, mayor absorción en colaboradores.

Por otro lado, satisfacción con la vida (Rho=,100;  $p < ,05$ ); realización personal (Rho=,114;  $p < ,05$ ); y alegría de vivir (Rho=,008;  $p < ,05$ ), no correlacionan con absorción, pues no cumplen el criterio mínimo de significancia; por tanto, los constructos son independientes.

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de la felicidad y la dimensión absorción del engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo*

Felicidad	Absorción	
	Rho	p
Sentido positivo de la vida	-,226**	.001
Satisfacción con la vida	.100	.134
Realización personal	.114	.087

Alegría de vivir .008 .907

Nota: \*\*. La correlación es **altamente significativa** en el nivel 0,01

\*. La correlación es **significativa** en el nivel 0,05

En la Tabla 5 se observa los niveles de felicidad en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo. Al respecto se aprecia que, en el componente sentido positivo de la vida, predomina el nivel medianamente feliz (48,7% de colaboradores), lo que indica que la mayoría de participantes se siente conforme con su vida, a la que asigna sentido positivo, caracterizado por la ausencia de estados depresivos, pesimismo, y le encuentran sentido a lo que realizan.

Asimismo, en el componente satisfacción con la vida, predomina el nivel medianamente feliz (49,3% de colaboradores). Esto quiere decir que la mayoría de participantes se sienten moderadamente satisfechos con sus bienes que poseen.

Así también, En el componente realización personal, predomina el nivel medianamente feliz (46% de colaboradores), lo que significa que la mayoría de participantes expresan moderadamente estados de felicidad y autosuficiencia.

Finalmente, en el componente alegría de vivir, predomina el nivel medianamente feliz (50% de colaboradores) lo que indica que la mayoría de participantes consideran adecuadas las experiencias positivas de su vida y se sienten generalmente bien.

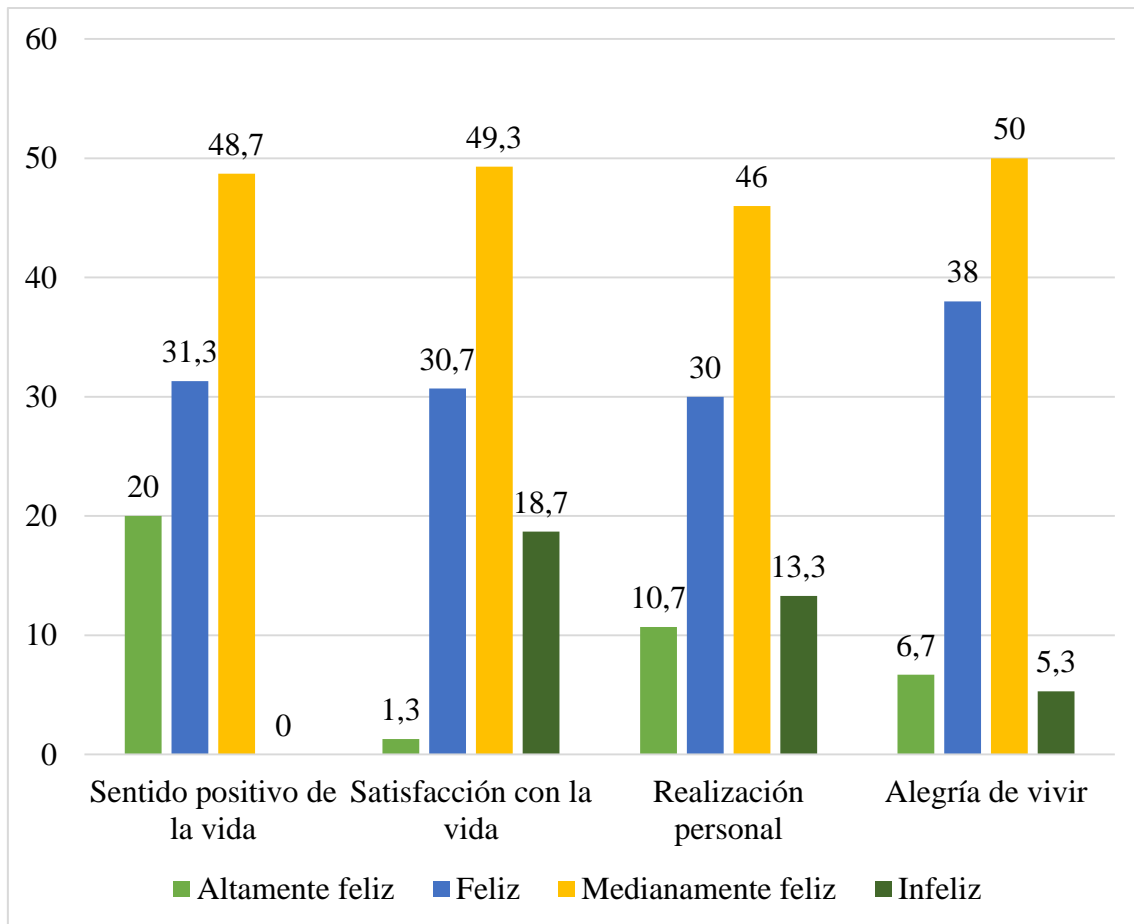
### Tabla 5

*Niveles de felicidad en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo*

Niveles	Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Altamente feliz	30	20.0	2	1.3	16	10.7	10	6.7
Feliz	47	31.3	46	30.7	45	30.0	57	38.0
Medianamente feliz	73	48.7	74	49.3	69	46.0	75	50.0
Infeliz	0	0.0	28	18.7	20	13.3	8	5.3
Total	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: n=150 colaboradores; f=frecuencia.





**Figura 1:** Niveles de felicidad en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo.

En la Tabla 6 se observa los niveles de engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo. Al respecto se aprecia que, en el componente vigor predomina el nivel promedio (52,7% de colaboradores), lo que indica que la mayoría de participantes muestran en grado moderado voluntad para dedicar esfuerzo al trabajo y para persistir ante las dificultades.

Además, en el componente dedicación predomina el nivel promedio (57,3% de colaboradores), lo que quiere decir que la mayoría de participantes se involucran de manera adecuada con su trabajo, mostrándose con entusiasmo de realizar sus actividades.

Así también, en el componente absorción predomina el nivel promedio (59,3% de colaboradores), lo que indica que la mayoría de participantes se muestran concentrados e inmersos en las actividades dentro de su trabajo.

Finalmente, de manera global predomina el nivel promedio de engagement (56,7% de colaboradores), lo que quiere decir que la mayoría de participantes presentan un

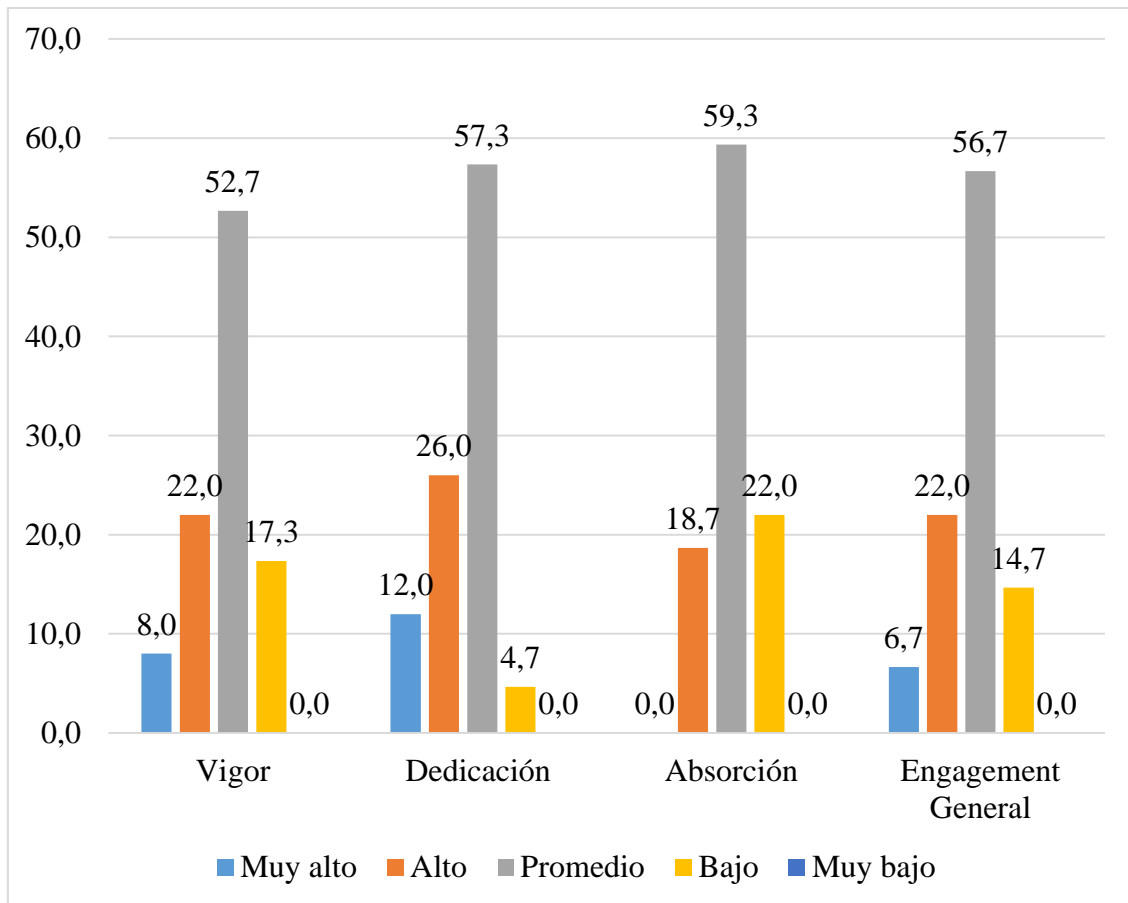
adecuado estado mental positivo satisfactorio, que se relaciona con el compromiso con el trabajo.

**Tabla 6**

*Niveles de engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo*

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción		Engagement General	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy alto	12	8.0	18	12.0	0	0.0	10	6.7
Alto	33	22.0	39	26.0	28	18.7	33	22.0
Promedio	79	52.7	86	57.3	89	59.3	85	56.7
Bajo	26	17.3	7	4.7	33	22.0	22	14.7
Muy bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: n=150 colaboradores; f=frecuencia.



**Figura 2:** Niveles de engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo.

### 3.2. Discusión

Los resultados del presente estudio muestran que felicidad y engagement, como constructos generales son independientes y no correlacionan; lo que permite concluir que el estado emocional de satisfacción de los colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos, no se asocia con el estado mental positivo caracterizado por atribuciones como el vigor, la dedicación y absorción, relacionados con el trabajo y con el compromiso organizacional; de manera que se cumple con dar respuesta al objetivo planteado a manera general, asimismo, se da respuesta a la interrogante de investigación y se acepta la hipótesis que plantea la independencia de las variables, como constructos autónomos. Estos hallazgos coinciden con los resultados encontrados por Dávila y Jiménez (2014), en su estudio, en el que analizaron el engagement o compromiso organizacional y el sentido de pertenencia como predictores del bienestar psicológico y subjetivo en un grupo de colaboradores de una empresa. Al respecto concluyen que el engagement o compromiso organizacional, no se asocian con el bienestar en colaboradores; asimismo, el sentido de pertenencia organizacional y el bienestar son constructos distintos. Los

resultados permiten evidenciar las diferencias entre las variables engagement y bienestar, que es componente de la felicidad; siendo cada una de ellas independiente.

La evidencia científica del presente estudio ha demostrado la independencia de las variables felicidad y engagement, sin embargo, es excluyente al aplicarlo a la población en estudio, pues dichos resultados difieren con los que reportan Delgado, et al. (2017), en su estudio con trabajadores de una empresa del sector retail, en la que analizaron la relación entre la felicidad y el engagement. Al respecto, los hallazgos permiten establecer una relación directa, débil y significativa entre felicidad y engagement. Esto permite concluir que la felicidad se asocia al engagement en trabajadores del sector retail; así, a mayor felicidad, mayor es la probabilidad de que los colaboradores alcancen altas puntuaciones en engagement y se sientan comprometidos con su organización.

Esta discrepancia entre resultados permite inferir las variables felicidad y engagement pueden estar condicionadas a la presencia o ausencia de ciertos factores (como el clima organizacional o la salud de los colaboradores), que comprometen su asociación; así lo reportan, en sus estudios Dávila y Jiménez (2014) y Delgado, et al. (2017).

Los resultados alcanzados que demuestran la independencia de las variables, también difieren con los hallazgos que reporta Rojas (2017), en su estudio realizado con los trabajadores de una institución educativa; en quienes analiza, la felicidad y el engagement o compromiso organizacional. Durante su investigación encontró que felicidad y engagement se asocian de manera directa, fuerte y significativa; de manera que, a mayor felicidad, proporcionalmente, mayor compromiso con el desarrollo de actividades laborales dentro de la institución educativa. Esto, puede complementarse con los supuestos teóricos planteado por Schauféli, et al (2001), cuando mencionan que, los empleados que muestran engagement con la organización, son más activos, toman iniciativa, se muestran proactivos y son felices en su trabajo.

Además, estos resultados son distintos a los que alcanzan Pérez y Valderrama (2018), en su estudio con colaboradores de una organización, pues concluyen que la felicidad y el engagement se relacionan de manera directa y moderada. Así cuanto mayor feliz es un colaborador, proporcionalmente, mayor engagement.

En la población estudiada, la independencia de las variables permite demostrar que los colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo, consideran que la felicidad y el engagement son variables independientes a manera global, y no se complementan; sin embargo, al analizar los componentes de cada

variable, existen asociaciones que permiten vislumbrar un vínculo entre subvariables estudiadas.

Es así que, los resultados alcanzados permiten evidenciar la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida de la felicidad, con las dimensiones vigor, dedicación y absorción del engagement en colaboradores de una empresa; siendo las correlaciones altamente significativas, negativas y débiles. Éstos hallazgos se asemejan a los alcanzados por Rojas (2017), en su estudio, pues concluye que existe relación significativa entre sentido positivo de la vida y engagement en colaboradores de una empresa.

Los resultados del presente estudio también han demostrado una asociación directa entre la dimensión satisfacción con la vida de la felicidad y las dimensiones vigor y dedicación del engagement. Estos resultados concuerdan con los que presenta Rojas (2017), pues concluye que el componente de la felicidad satisfacción con la vida, se relaciona con los componentes del engagement.

Así también, dentro de la presente investigación se ha demostrado la asociación entre el componente realización personal de la felicidad y el componente vigor del engagement. Los presentes resultados que concuerdan con los que reportan Delgado, Mesia y Romero (2017), en su estudio con colaboradores de una empresa, pues concluyen que existe relación entre los componentes de las variables felicidad y engagement de manera significativa, directa y débil.

Finalmente, los hallazgos de la investigación han demostrado que el componente alegría de vivir de la felicidad y los componentes vigor, dedicación y absorción del engagement no correlacionan y son independientes. Estos resultados coinciden con los que presentan Delgado, et al. (2017), pues reportan la independencia de los componentes de ambos constructos en estudio. Sin embargo, estos mismos hallazgos difieren de los que presenta Rojas (2017), pues concluye que existe una relación directa entre los componentes en mención. Como ya se ha dicho, la conclusión de la relación o independencia de los componentes de la felicidad y el engagement son excluyentes de la población en estudio; y las discrepancias entre resultados de anteriores investigaciones se supeditan a factores que pueden influir, dado la diversidad de clima organizacional.

Los resultados descriptivos en relación al estudio de la felicidad muestran una tendencia a reportar niveles medios. De manera cualitativa, esto se entiende como la tendencia a estar medianamente feliz, como lo propone Alarcón (2016); y que se caracteriza por la ausencia parcial de estados pesimistas o depresivos, con estados subjetivos de

satisfacción con los bienes que se posee, como la expresión de felicidad y autosuficiencia; asimismo, se asocia a la satisfacción con las experiencias de vida.

Estos hallazgos respecto al estudio descriptivo de la felicidad en colaboradores de una empresa se aproximan a los que presentan Sanin, López y Gómez (2016), cuando demuestra en su estudio que los niveles medios de felicidad en trabajadores tienen variables de influencia diversas y no se someten a las características del trabajo; asimismo, existe notorio predominio por reportar felicidad a términos medios; cuya influencia no se explica dentro del trabajo.

Sin embargo, los resultados presentados, en relación al estudio de la felicidad en colaboradores de una empresa difieren de los que presenta El Comercio (2014), que recoge los hallazgos de una encuesta de felicidad realizada a trabajadores del país. En dicha encuesta, la mayoría considera que es infeliz, asociado a variables como el trabajo o las tareas que realiza dentro del mismo; por tanto, el nivel de compromiso mostrado, suele ser menor.

Los resultados descriptivos, a su vez, presentan una tendencia predominante en el nivel promedio de engagement, tanto en sus componentes vigor, dedicación y absorción, como a nivel general, en colaboradores. Esto se entiende como aquel adecuado estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo y que se caracteriza por esfuerzo para el trabajo y persistencia ante las dificultades; con el involucramiento con las actividades laborales; y con la concentración que se dedique al trabajo.

#### **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

No se halló relación significativa entre felicidad y engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos de Chiclayo.

Predomina el nivel medio de felicidad con un 50%, mientras que en Engagement, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo representado por el 14.7%.

Se obtuvo correlación altamente significativa entre vigor de engagement con las dimensiones sentido positivo de la vida y satisfacción con la vida de Felicidad, con un valor  $p = 0.200$ .

Se encontró relación significativa entre realización personal y vigor de engagement, con un valor  $p < 0.05$ .

Se encontró correlación altamente significativa entre dedicación de engagement con las dimensiones sentido positivo de la vida y satisfacción con la vida de Felicidad, con un valor  $p < 0.01$ .

Se obtuvo relación significativa entre dedicación de engagement y la dimensión alegría de vivir de Felicidad.

Se halló correlación altamente significativa entre absorción de engagement y sentido positivo de la vida de Felicidad.

***Ante estos hallazgos, se sugiere la realización de las siguientes actividades:***

La realización de un diagnóstico situacional en todos los colaboradores, con la finalidad de encontrar otros aspectos vinculados a la percepción de felicidad, de esta manera identificar que otras variables inciden en su aparición.

Promover políticas que otorguen beneficios a aquellos colaboradores que muestren mayor compromiso con los objetivos de la Institución, previa identificación de los aspectos que los movilizan.

Delegar equitativamente las labores según áreas y designarlas idóneamente considerando tiempos prudentes para su realización.

Organizar programas outdoor donde se integre cada uno de los colaboradores, con el objetivo de mantener comunicación directa con los integrantes y asociar las actividades lúdicas que puedan realizarse con los lineamientos de la empresa y el rol que cumple cada área.

El estudio de la felicidad implica ingresar en el mundo afectivo de los colaboradores, esto constituye un reto para la gestión de personas, ya que esta labor es compleja, pero se considera que se debe asumir pues está demostrado que este comportamiento influye de manera decisiva en la productividad y clima laboral. En este sentido se recomienda

aplicar la EFL a todos los colaboradores de la tienda, de tal forma que el resultado sea considerado al momento de plantear programas de intervención con la finalidad de tener mayor impacto.

Es importante que la empresa tome en cuenta la vida personal de los trabajadores por lo que es recomendable que se realicen actividades donde el trabajador pueda expresar su sentir en cuanto a su desarrollo personal, como por ejemplo alguna compañía en donde se involucre al psicólogo de la empresa y al trabajador.

Transmitir videos donde se concienticen, lo importante que es su labor dentro de la empresa, de esta manera se sentirán más incentivados ya que se reconoce el esfuerzo que los colaboradores vienen realizando dentro de la empresa.

Focalizar los estudios de felicidad con alegría de vivir, en este aspecto es importante reconocer lo que genera alegría de los colaboradores. En Psicología se conoce como la autoestima es una habilidad social que se constituye en el escudo frente a las adversidades de la vida, facilita la generación de pensamientos felices, se construye basado en el amor propio, autoaceptación, autorespeto y autovaloración, si relacionamos el constructo felicidad con la variable autoestima con la finalidad de que los resultados aporten estrategias de intervención en este tema psicológico, para lo cual se podría establecer alianzas con organizaciones que brinden el servicio.

#### **REFERENCIAS**

- Alarcón, R. (2002). *Fuentes de felicidad: ¿Qué hace feliz a la gente?* Lima: Revista de Psicología de la PUCP, XX (2), 170-196. Obtenido el 15 de junio de 2013, 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*. Perú. Universidad Ricardo Palma. Revista Interamericana de Psicología Vol. 40, Num. 1 pp. 99-106. Obtenido el 5 de noviembre de 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad, introducción a la psicología positiva*. Perú: Universidad Ricardo Palma.



- Cárdenas, T. J. y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32). Recuperado de <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/psicogente/article/view/10/10>
- Ceballos, G. (2014). Aspectos esenciales entre la empresa y el capital humano. McGraw Hill.
- Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública (CPI, 2013) *Estudio de Opinión Pública: Grados de Felicidad de los Peruanos*. Perú. Recuperado el 11 de septiembre del 2014 en: [http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/23/OP\\_201311\\_02.pdf](http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/23/OP_201311_02.pdf)
- Dávila De León, C., Gemma, Y., & García, J. (s.f.). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. *Revista de Psicología*, 32(2), 2014–254. Retrieved from <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32n2/a04v32n2.pdf> en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157659621370015X>
- Dávila, M. & Jiménez, P. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. *Revista de Psicología*, vol 32, núm 2.
- Delgado, A.; Mesia, K. y Romero, J. (2017) Relación entre felicidad y Engagement en trabajadores de una empresa del sector retail. Universidad ESAN, Tesis para optar el grado de Magister. Recuperado de: [http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1338/2017-MAODP\\_15-2\\_05\\_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1338/2017-MAODP_15-2_05_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Garrosa, E., Blanco-Donoso, L., Moreno-Jiménez, B., González, A., y Fraca, M. (2014). *Evaluación y predicción del work engagement en voluntarios: El papel del sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva*. *Anales De Psicología*, 30(2),doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.148701>
- Gavin J. & Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of Happiness in the work place. *Organizational Dynamics* 6970 384-395
- Gómez, C. (2014) *Criterios organizacionales para un buen desempeño*. México DF:
- Haidt, J. (2006). La hipótesis de la felicidad. España: Gedisa Editorial.
- Holguin, r. (2014) Análisis del nivel de Felicidad en los empleados de una asociación educativa y la correlación con su engagement y flow. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Recuperada de: <http://eprints.uanl.mx/11863/1/1080215646.pdf>

- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1368-1379.
- Kahn, W. A. (s.f.). *Holding Fast: The Struggle to Create Resilient Caregiving Organizations*. Recuperado de <http://ebooks.ebookmall.com>
- La República (2012). *Chimbote, Tarapoto y Tumbes son las ciudades más alegres del Perú*. Recuperado de: <http://larepublica.pe/26-05-2012/chimbotetarapoto-y-tumbes-son-las-ciudades-mas-alegres-del-peru-segun-estudio>.
- Llorens, S. (2006): “Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales”, *Revista de Educación*, 339, 387-400.
- Navarre (Spain). Departamento de Salud., A. N. de la, Gidumal, J. B., & González, S. M. (2016). *Anales del sistema sanitario de Navarra*. (Vol. 39). Gobierno de Navarra, Departamento de Salud. Retrieved from <https://recyt.fecyt.es//index.php/ASSN/article/view/43961/3366>
- Noval, B.; Bulchand, R. & Melián, P. (2016) *Compromiso organizativo de los médicos de urgencias de los hospitales públicos españoles*. Universidad Las Palmas : Canarias.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2011). *Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe*. Lima: OIT /Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido el 13 de julio 2016, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms\\_180288.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_180288.pdf)
- Pérez, y Valderrama, (2018)“Estilos de liderazgo, felicidad y su relación con el engagement en una organización del Gobierno Regional de Arequipa-Autodema-Majes Sigvas” Tesis para optar el título profesional de Psicólogo, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5857>
- Rojas, E. (2017) *La felicidad y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E. Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo*. Recuperada de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11560/rojas\\_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11560/rojas_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Salanova, M., Schaufeli, W. (2009) *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71-92. Obtenido el 4 de Agosto del 2017 <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf> en Seligman, M. (2006). *La auténtica Felicidad*. Barcelona: Vergara grupo Z
- Sanín, A., María, A., Velásquez, L., Marcela, B., & Granada, G. (s/f.). *Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales*. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n1a01>
- Tkach, C., Lyubomirsky, S., (2006), How do people pursue happiness? relating personality, happiness-increasing strategies and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 183-225.
- Torres, M., Moyano-Díaz, E., & Páez, D. (2014). *Comportamiento juvenil universitario en busca de la felicidad: su caracterización y su eficacia*. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1419–1428. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.cjub>
- Trabajando.com (2014). *¿Los peruanos sienten que su trabajo les genera felicidad? El Comercio*. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/peruanos-sienten-que-su-trabajo-les-genera-felicidad-noticia-1754420>
- Warr, P. (2013). *Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99-106. Revisado
- Yamada, G. y Cárdenas, M. (2007). Educación superior en el Perú: rentabilidad incierta y poco conocida. *Economía y Sociedad* 63, CIES, abril 2007, pp. 53- 61. Obtenido el 14 de diciembre de 2015, de [http://www.upc.edu.pe/sites/default/files/page/file/01\\_fuentes\\_para\\_el\\_examen\\_de\\_pdn\\_de\\_lenguaje\\_del\\_domingo\\_7\\_de\\_julio.pdf](http://www.upc.edu.pe/sites/default/files/page/file/01_fuentes_para_el_examen_de_pdn_de_lenguaje_del_domingo_7_de_julio.pdf)
- Zelenski, J., Murphy, S., Jenkins, D., (2008), The happy productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9, 521-537

# **ANEXOS**

## Anexo 1

### ESCALA DE FELICIDAD

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

## Anexo 2

### CUESTIONARIO ENGAGEMENT (UWES)

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1. _____	En mi trabajo me siento lleno de energía (VI-1)					
2. _____	Mi trabajo tiene sentido y propósito (DE-1)					
3. _____	El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando (AB-19)					
4. _____	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (DE-2)					
5. _____	Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE-2)					
6. _____	Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí (Ab2)					
7. _____	Mi trabajo me inspira (DE-2)					
8. _____	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (V13)					
9. _____	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)					
10. _____	Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)					
11. _____	Estoy inmerso en mi trabajo (AB3)					
12. _____	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)					
13. _____	Mi trabajo es retador (DES)					
14. _____	Me “dejo llevar” por mi trabajo (ABS)					
15. _____	Soy muy persistente en mi trabajo (VIS)					
16. _____	Me es difícil “desconectar” del trabajo (ABS)					
17. _____	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)					

### Anexo 3

#### Índice de confiabilidad del instrumento de Felicidad

Felicidad	Alfa de Cronbach
Factor 1	0.778
Factor 2	0.763
Factor 3	0.308
Factor 4	0.546

*Datos alcanzados en el proceso de adaptación.*

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,727
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2163,306
	Gl	351
	Sig.	,000

*Datos alcanzados en el proceso de adaptación.*

## Anexo 4

### Baremos del Instrumento de Felicidad

PC	F1	F2	F3	F4	PC
1	14.00	16.00	17.00	12.00	1
5	15.05	21.00	19.00	14.00	5
10	18.00	23.00	20.10	16.00	10
15	20.00	24.00	21.00	17.00	15
20	21.20	25.00	22.00	17.00	20
25	22.00	26.00	22.00	17.00	25
30	23.00	26.00	22.30	17.00	30
35	24.00	27.00	23.00	18.00	35
40	24.40	27.00	23.00	18.00	40
45	25.00	27.00	23.00	18.00	45
50	26.00	28.00	24.00	18.00	50
55	27.00	28.00	24.00	18.00	55
60	29.00	29.00	24.00	19.00	60
65	30.00	30.00	25.00	19.00	65
70	31.00	30.00	25.00	19.00	70
75	33.00	30.00	26.00	19.00	75
80	34.00	30.00	26.00	20.00	80
85	35.00	30.00	27.00	20.00	85
90	37.00	30.00	27.00	20.00	90
95	39.00	30.00	28.00	20.00	95
99	46.97	30.00	29.99	20.00	99

*Datos alcanzados en el proceso de adaptación.*



## Anexo 5

### Índice de confiabilidad del instrumento de Engagement

Engagement	Alfa de Cronbach
Factor 1	0.812
Factor 2	0.814
Factor 3	0.535

*Datos alcanzados en el proceso de adaptación.*

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,849
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2442.713
	gl	136
	Sig.	,000

*Datos alcanzados en el proceso de adaptación.*

## Anexo 6

### Baremos del Instrumento de Engagement

PC	F1	F2	F3	PC
1	10,00	8,00	10,01	1
5	14,00	12,00	16,00	5
10	18,00	13,00	19,00	10
15	22,00	13,00	20,00	15
20	24,00	15,00	22,00	20
25	26,00	15,00	24,00	25
30	29,00	18,00	25,00	30
35	31,00	23,00	25,00	35
40	31,00	25,00	25,00	40
45	31,00	26,45	25,00	45
50	31,00	27,00	25,00	50
55	31,00	27,00	25,00	55
60	31,00	27,00	25,00	60
65	31,00	27,00	25,00	65
70	31,00	27,00	25,00	70
75	31,00	27,00	26,00	75
80	31,00	27,00	27,80	80
85	31,00	27,00	29,00	85
90	32,00	28,00	31,00	90
95	34,00	29,00	33,00	95
99	35,00	30,00	35,00	99

*Datos alcanzados en el proceso de adaptación.*

## Anexo 7

### Pruebas de normalidad

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PD	,084	300	,000	,980	300	,000
PD	,191	300	,000	,822	300	,000
PD	,100	300	,000	,981	300	,001
PD	,184	300	,000	,871	300	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

<b>Pruebas de normalidad</b>							
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	Sig.
PDVG	.346	300	.000	.729	300	.000	.000
PDD	.306	300	.000	.787	300	.000	.000
PDAB	.232	300	.000	.908	300	.000	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors