



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

**COMPROMISO LABORAL Y FELICIDAD EN COLABORADORES DE
UNA INSTITUCION PÚBLICA DE ICA. 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA HUMANA**

**QUISPE MUÑANTE IARA LUCIA
GARCIA MIRAVAL MIGUEL ANGEL**

ICA – PERÚ

2019

A mi hija, a mis padres, a mi hermana y a mi abuela quienes son la razón de mí existir. Mis ganas de seguir con el objetivo de alcanzar mis metas. Ustedes son mi principal motivación.

A DIOS, por mi vida y todo lo que tengo en ella, por las bendiciones recibidas y por llenarme de sabiduría e inteligencia para poder llevar a cabo los propósitos de mi vida.

A MI HIJA, por darme las fuerzas de seguir adelante y nunca rendirme.

A MIS PADRES: por su apoyo incondicional y amor, sus consejos y paciencia. Todo lo que soy es gracias a ellos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar si existe relación entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. Para ello, se realizó una investigación empírica cuyo diseño es asociativo, comparativo. Objetivo: determinar la relación entre los niveles de compromiso laboral y felicidad en trabajadores de una institución pública de la provincia de Ica en el año 2017. Conformada por una muestra de carácter censal constituida por 128 trabajadores de la institución estudiada. Se evaluó las variables Compromiso Laboral con el UWES-9 y felicidad con la Escala de Felicidad de Lima de Alarcón, además de las variables socio-demográficas consideradas en el estudio. También se determinó la asociación de las variables mediante la prueba chi cuadrado para variables cualitativas. Resultados: Se halló asociación entre compromiso laboral y felicidad en trabajadores con edades de 45 años o menos (0,019); en tanto, en trabajadores de más de 45 años (0,423) no se encontró asociación, según la edad. En trabajadores varones (0,063) no se asoció compromiso laboral con felicidad; así mismo, no se halló asociación entre compromiso laboral y felicidad en trabajadoras femeninas (0,510), según el sexo. Los trabajadores casados (0,210) no se asociaron compromiso laboral y felicidad; por otro lado, tampoco se halló asociación entre compromiso laboral y felicidad en trabajadores solteros (0,269); según el estado civil. Finalmente, se pudo hallar asociación entre compromiso laboral y felicidad en trabajadores sin jefatura o asistentes (0,001), no obteniendo el mismo resultado los trabajadores con jefatura (0,764). Conclusión: el compromiso laboral y felicidad tiene asociación con la variable sociodemográfica edad en trabajadores menores de 45 años y con la variable sociodemográfica puesto de trabajo en trabajadores sin jefatura.

Palabras claves: compromiso laboral, felicidad.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to study if there is a relationship between work commitment and happiness in collaborators of a public institution in Ica. For this, an empirical research was carried out whose design is associative, comparative. Objective: Determine the relationship between levels of work commitment and happiness in workers of a public institution in the province of Ica in 2017. A sample of census character was formed by 128 workers of the institution studied. The Labor Commitment variables were evaluated with the UWES-9 and the Lima de Alarcón Happiness Scale, in addition to the socio-demographic variables considered in the study. The association of variables was determined using the chi-squared test for qualitative variables. Results: An association was found between work commitment and happiness in workers aged 45 years or less (0.019); meanwhile, in workers older than 45 years (0.423) no association was found, according to age. In male workers (0.063), no work commitment was associated with happiness; Likewise, no association was found between work commitment and happiness in female workers (0.510), according to sex. Married workers (0.210) did not associate work commitment and happiness; On the other hand, no association was found between work commitment and happiness in single workers (0.269); according to the civil status. Finally, it was possible to find an association between work commitment and happiness in workers without headship or assistants (0.001), not obtaining the same result for workers with headship (0.764). Conclusion: work commitment and happiness is associated with the sociodemographic age variable in workers under 45 years of age and with the sociodemographic variable of work position in workers without headship.

Keywords: engagement, happiness

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el talento humano es la clave del éxito en una organización, por lo que es importante que el trabajador se sienta comprometido y feliz, creando un vínculo o lazo con la Organización.

Sobre el concepto de 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”. Así, determinan que el Engagement es un concepto psicológico novedoso, importante para el ámbito de los negocios y académico, puesto que este estado psicológico acompaña a la conducta de mejora y energía personal, siendo motivacional y social a la vez.

Así mismo, 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, 2009). Ese bien anhelado puede ser una cosa, una persona, una situación, una vivencia, etc. Para su evaluación, Alarcón (2009) plantea una Escala de Felicidad con cuatro dimensiones: Ausencia de sufrimiento profundo, Satisfacción con la Vida, Realización Personal y Alegría de vivir.

La presente investigación se divide en apartados, En el primer capítulo se trabajó todo lo referente al planteamiento del problema, la realidad problemática, formulación del problema y establecimiento de objetivos tanto específicos como generales, se justificó la investigación y se dio a conocer las limitaciones del presente estudio.

En el segundo capítulo se hace referencia a los antecedentes tanto nacionales como internacionales de las variables de estudio, así como las bases teóricas y científicas que las respaldan.

En el tercer capítulo se explica las hipótesis y variables de la investigación.

El en cuarto capítulo se describe la metodología de estudio, el diseño muestral, también se hace mención de una breve descripción de los instrumentos utilizados, técnicas del procesamiento, estadísticas utilizadas para el análisis de la información y finaliza con los aspectos éticos contemplados.

Finalmente, la investigación concluye con el quinto capítulo presentando los análisis descriptivos de los datos, se comprueban las hipótesis, se realiza las discusiones y también las conclusiones de la investigación.

INDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCION	v
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.Descripción de la realidad problemática	1
1.2.Formulación del problema	2
1.3.Objetivos de la investigación	3
1.4.Justificación de la investigación	3
1.4.1. Importancia de la investigación	3
1.5. Limitaciones del estudio	4
CAPITULO II MARCO TEORICO	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.2. Bases teóricas	8
2.3. Definición de términos básicos	24
CAPITULO III HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION	26
3.1. Formulación de hipótesis principal y derivada	26
3.2. Variables: definición conceptual y operacional	27
3.3. Operacionalizacion de las variables, dimensiones, indicadores	28
CAPITULO IV METODOLOGIA	30
4.1. Diseño metodológico	30
4.2. Diseño muestral	30

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
4.4. Técnicas de procesamiento de la información	33
4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información	34
4.6. Aspectos éticos contemplados.	34
CAPITULO V ANALISIS Y DISCUSIÓN	35
5.1. Análisis descriptivo, tablas de frecuencia, gráficos.	35
5.2. Análisis inferencial: pruebas estadísticas paramétricas, no paramétricas de correlación, de regresión y otras.	42
5.3. Comprobación de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas	46
5.4. Discusión y conclusiones	47
ANEXO	54
MATRIZ DE CONSISTENCIA	55
DATOS FUENTES DE LA INVESTIGACION	57
PRUEBAS PSICOLOGICAS	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 01. Distribución de frecuencias según edades de la muestra de estudio	35
Tabla 02. Distribución de frecuencias según sexo de la muestra de estudio.	35
Tabla 03. Distribución de frecuencias según estado civil de la muestra de estudio.	36
Tabla 04. Distribución de frecuencias según puesto de trabajo de la muestra de estudio.	36
Tabla 05. Distribución de la muestra según dimensión vigor de la variable compromiso laboral.	37
Tabla 06. Distribución de la muestra según dimensión dedicación de la variable compromiso laboral	37
Tabla 07. Distribución de la muestra según dimensión absorción de la variable compromiso laboral.	38
Tabla 08. Distribución de la muestra según categorías de la variable compromiso laboral.	38
Tabla 09. Distribución de la muestra según dimensión sentido positivo de la vida de la variable felicidad.	39
Tabla 10. Distribución de la muestra según dimensión satisfacción con la vida de la variable felicidad.	39
Tabla 11. Distribución de la muestra según dimensión realización personal de la variable felicidad.	40
Tabla 12. Distribución de la muestra según dimensión alegría de vivir de la variable felicidad.	40
Tabla 13. Distribución de la muestra según categorías de la variable felicidad.	41

Tabla 14. El compromiso laboral y su relación con la felicidad según edades	42
Tabla 15. El compromiso laboral y su relación con la felicidad según el sexo	43
Tabla 16. El compromiso laboral y su relación con la felicidad según estado civil	44
Tabla 17. El compromiso laboral y su relación con la felicidad según puesto de trabajo	45

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad en diferentes organizaciones se perciben diversos problemas como bajo rendimiento en las tareas asignadas, bajos niveles de energía mientras se trabaja, desmotivación y actitudes pesimistas e insatisfacción de los logros alcanzados. Debido a ello, se percibe un estado afectivo inadecuado para el desenvolvimiento óptimo del desarrollo de las habilidades sociales del trabajador.

Pero no todo es negativo; porque también, existen trabajadores bastante involucrado con sus tareas, tienen un buen desempeño, son entusiastas, bastantes cooperativos y tienen aspiraciones de lograr bien su trabajo. Una persona feliz con su trabajo es más creativa, optimista, mejora la atención al cliente, cambia menos de trabajo y tiene menor tasa de ausentismo, llegando a tener mejores resultados en su entorno laboral y llegando a comprometerse más con su organización y las demás personas.

También es probable que una organización se pueda medir a través del ambiente que se brinda. Un entorno agradable puede ser favorable para los trabajadores como para la institución.

El trabajo ocupa gran parte del día en la actividad del trabajador, tanto a nivel personal como profesional, mantenerse satisfecho repercute favorablemente en el estado de ánimo. Desarrollar una estrategia que permita establecer un buen ambiente laboral y cuyos trabajadores

estén satisfechos es un punto esencial para toda actividad. Al igual que establecer buenas relaciones con los compañeros aumenta la motivación y ganas de trabajar, elimina la monotonía y la rutina creando relaciones favorables, incluso empleando un poco de humor hará que incremente la felicidad de los trabajadores.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema principal.

¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica en el año 2017?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según edad?

¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según sexo?

¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según estado civil?

¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según puesto de trabajo?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo principal.

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica en el año 2017.

1.3.2 Objetivo específicos.

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según edad.

Establecer la relación entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según sexo.

Precisar la relación entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según estado civil.

Indicar la relación entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según puesto de trabajo.

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Importancia de la investigación.

Esta investigación, pretende analizar el marco teórico de las variables en estudio y someter a validación y consistencia interna los instrumentos con el fin de ofrecer información actualizada sobre dichos constructos y así mismo contribuir con el desarrollo de la investigación psicológica en el área organizacional en nuestro país. También se pretende ofrecer un estudio psicométrico de los instrumentos, que serán adaptados a la realidad de la ciudad de Ica y pueda impulsar investigaciones similares en este medio.

Las personas que se beneficiaran con esta investigación serán los estudiantes e investigadores, puesto que servirá como antecedente para futuros estudios, al mismo tiempo ampliará el número de investigaciones y de este modo se tendrá un conocimiento científico más profundo de este problema.

En segundo lugar, serán beneficiados la organización y los colaboradores ya que con la finalización y el resultado de la investigación conocerán sus pros y contras, la cual será un punto

de partida para la planificación de estrategias dirigidas a ayudar a los colaboradores de la organización, fortaleciendo la calidad de vida.

Es importante que las organizaciones tengan conciencia que el comportamiento organizacional es una herramienta que se utiliza para el beneficio de los seres humanos.

1.5. Limitaciones de la investigación estudio.

Una de las limitaciones principales es que existen pocas investigaciones relacionadas con el compromiso laboral y felicidad que anteceden a esta investigación, lo que limita la disponibilidad de referencias para el presente estudio.

Otra limitación es que probablemente los colaboradores no respondan de manera sincera a los cuestionarios y/o la disponibilidad de horario por el factor tiempo, por lo que el investigador tendría que adecuarse al horario del colaborador para la aplicación de los instrumentos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Antecedentes internacionales.

En el ámbito internacional, Hermida, P. Tartaglino, M. Feldberg, C. y Stefani, D. (2017), Argentina. Realizaron una investigación sobre la “Jubilación, trastornos psicofisiológicos y bienestar psicológico en una muestra de adultos mayores argentinos”. Utilizando los Cuestionarios de datos sociodemográficos y de perfil jubilatorio, un Cuestionario de estado de salud y el índice de Bienestar Psicológico. Tomaron como muestra a 150 adultos mayores. Los resultados mostraron un mayor bienestar psicológico entre quienes informaron una menor presencia de trastornos psicofisiológicos asociados a la jubilación. Dichos hallazgos coincidieron con los de investigaciones previas destacando la importancia del estudio del bienestar psicológico como un aspecto central en la calidad de vida de los adultos mayores.

Córdova, N. (2015), Guatemala. Investigo sobre los “Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla”. Como instrumento utilizó el cuestionario UWES que consta de 17 ítems con una escala tipo Likert, la cual mide los factores de vigor, dedicación y absorción. La muestra estuvo conformada de 69 colaboradores, comprendidos en un rango de edad entre 18 a 45 años (la mayoría de género masculino). Dando como resultado que los colaboradores presentan alto nivel de engagement, siendo colaboradores entusiastas hacia su trabajo con sentido de pertenencia en la organización.

Núñez, M. Gonzales, G. y Realposo, R. (2015), México. Llevaron a cabo una investigación sobre la “Relación entre autoestima y felicidad desde la psicología positiva en estudiantes de enfermería intercultural”. Aplicando dos cuestionarios: la escala de autoestima de Robenberg y la escala de felicidad de Lima. Teniendo una muestra de 55 estudiantes. Como resultado se obtuvieron niveles altos de autoestima y felicidad. Luego, mediante la correlación de Pearson y la regresión jerárquica se encontró que la autoestima se asocia de manera negativa y positiva con ciertos factores de la felicidad, lo cual se repite en cuanto a su influencia.

Golik, M. (2015), Argentina. Realizo una investigación sobre el “Estudio comparativo del engagement y el compromiso laboral de las generaciones X e Y”. Utilizando como instrumentos el TCM (Employee commitment survey) y el UWES (Escala Utrech de Engagement). Teniendo una muestra de 150 personas y obteniendo como resultado que a diferencia de otros estudios e investigaciones realizadas anteriormente la generación no ejerce una influencia significativa en el nivel engagement, mientras que para el nivel de compromiso laboral si lo es, siendo la generación X más comprometida laboralmente que la generación Y.

Antecedentes nacionales.

En el ámbito nacional, Rosales, A. (2017), Lima. Realizo una investigación sobre la “Autoeficacia y felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur”. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer, adaptado por Grimaldo, y la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón, como muestra se utilizó 317 estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima, de ambos sexos. Los resultados reportan una correlación estadísticamente significativa entre la variable autoeficacia y la variable felicidad ($p < .05$), así como entre la autoeficacia y la dimensión sentido positivo de la vida, ($p < 0.05$), satisfacción con la vida asociado a la

autoeficacia, ($p < 0.05$), autoeficacia y la dimensión realización personal ($p < 0.05$); y autoeficacia y el factor alegría de vivir ($p < 0.05$). Se observa que en la única dimensión alegría de vivir existen diferencias significativas según género. ($p < 0.05$).

Mendoza, B. Gutierrez, M. (2017), Madre de Dios. Llevaron a cabo una investigación sobre la “Relacion del engagement en el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado”. Aplicaron dos cuestionarios: la primera encuesta fue del desempeño laboral, conformado por 50 ítems que contiene una escala de actitudes y sentimientos con relación al trabajo; el segundo fue el engagement, que se midió mediante el cuestionario “Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo”, trabajando con una muestra de 194 trabajadores del “hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Los resultados evidencian que, el engagement se relaciona de manera significativa en un 89.6% con el desempeño laboral de la organización objeto de estudio. Que los llevan a trabajar con pasión armoniosa y mejora la satisfacción en el trabajo, generando un mejor rendimiento en sus labores que, no solo repercute en el personal sino en la organización. La dimensión “vigor” presenta correlación directa de 91.3%, la dimensión “dedicación” se relaciona en un 90% y la “absorción” 88.5%.

Davey, K. (2016), Lima. Realizo una investigación sobre la “Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima”. Como instrumento utilizo la Escala de Felicidad de Lima, y el Cuestionario Engagement (UWES). Evaluó a un total de 338 estudiantes de centros de estudios superiores (universidades e institutos superiores). Como resultado se obtuvo que hay relación entre Felicidad y Engagement, encontrándose en un nivel moderado bajo. La variable Felicidad tuvo mayor correlación con las dimensiones Dedicación y Vigor del Engagement. Las dimensiones Ausencia de Sufrimiento profundo y Satisfacción con la vida de la variable Felicidad se correlacionan significativamente con las dimensiones de Dedicación y Vigor del Engagement.

Flores, C. Fernández, M. Juárez, A. Merino, C. y Guimet, M. (2015), Lima. “Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú.” Como instrumento utilizaron análisis exploratorios y análisis factoriales confirmatorios, trabajando con una muestra de 145 profesores de la ciudad de Lima, Perú. Los resultados mostraron que la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente, la versión de 9 ítems evidenció los mejores índices de ajuste.

Eugenio, J. Lachuma, U. y Flores, I. (2015), Tarapoto. “Felicidad: un estudio comparativo en estudiantes universitarios de psicología y administración de una universidad de Tarapoto”. Como instrumento utilizaron la Escala de felicidad de Lima (EFL) de Alarcón, la muestra estuvo conformada por 100 estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología y 99 estudiantes de la Escuela Profesional de Administración. Los resultados indicaron que el 41% de los estudiantes de Psicología presentan un nivel alto de felicidad y un 28% de los estudiantes de administración en el mismo nivel. Asimismo, se encontró diferencias altamente significativas en el nivel de felicidad ($p < 0.050$) por lo que podemos mencionar que Psicología tienen un nivel más alto con respecto a la felicidad.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1 Engagement.

El Engagement es un término inglés que se traduce como: compromiso, De Gamez (1975). Este último término es el más usado y significa (del latín *compromissum*) significa obligación contraída, palabra dada, cuyos sinónimos se asocian con deber, convenio, acuerdo, pacto. Algunos también lo catalogan como involucramiento, entusiasmos, etc. RAE (2002).

El Engagement es definido por Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker (2002), como: “Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor,

dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente, que no está enfocado en un objeto, evento o situación particular. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el cambio. La dimensión de dedicación denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

Por último, la absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo pasa volando, y se tienen dificultades desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas”. De acuerdo con los autores precitados, la Fig. 1 sintetizaría mejor el marco teórico de este constructo. El E es un estado psicológico que involucra estos factores: este modelo es interesante para explicar la naturaleza de los trabajadores de una cualquier organización.

Causas del engagement

Salanova y Llorens (2008) reconocen que: la investigación científica puso de manifiesto como posibles causas de la vinculación psicológica (engagement): los recursos laborales (ej., autonomía, apoyo social, feedback) y personales (ej., autoeficacia o creencia en la propia capacidad para realizar bien su trabajo), la recuperación debido al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo que actuarían como características vigorizantes del trabajo. Estos autores agregan que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia de engagement, ya que apoya las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo y esto a su vez consolida las creencias en la propia eficacia. Identifican otros trabajos en los cuales se revisan también como causas la generalización de emociones positivas del trabajo a la casa y viceversa;

otra causa sería “el proceso de contagio emocional o tendencia a imitar de forma automática las expresiones emocionales de los demás, comunicadas a través de la expresión facial, vocalizaciones, posturas y movimientos y converger emocionalmente hablando” (Salanova & Llorens, 2008, p. 65).

García, Llorens, Cifre y Salanova (2006) proponen también como causas la competencia percibida y a la alta auto-percepción de eficacia profesional, ambas relacionadas con el bienestar psicológico, desencadenando así el E desde el ámbito laboral.

Consecuencias del engagement.

Existe una línea de trabajos empíricos mencionada por Salanova y Llorens (2008), en la cual pueden reconocerse las consecuencias del engagement, algunas de las cuales repercuten en los individuos y otras en la organización. En los individuos, respecto al ámbito laboral pueden identificarse: conductas proactivas, iniciativa personal, altos niveles de motivación para aprender cosas nuevas, motivación para tomar nuevos retos en el trabajo, mayor lealtad y fidelización del cliente. En los estudiantes, el engagement produce un mejor desempeño en las tareas académicas. Respecto a la organización, el engagement propicia satisfacción laboral, compromiso organizacional, baja intención de abandono del trabajo, desempeño de tareas, disminución de quejas, salud.

El análisis del Engagement es visto, por los autores que más lo estudiaron, como una perspectiva creciente que promueve la salud, considerada como un estado de completo bienestar físico, psicológico y social, de manera que sitúa en este concepto integral promoviendo el bienestar y la felicidad de los trabajadores (Salanova & Llorens, 2008).

¿Por qué son importantes los trabajadores engaged?

Los trabajadores engaged tienen un fuerte sentimiento de pertenencia a la organización, son fieles a la misma, rinden más allá de lo que formalmente se les exige, tienen un sentimiento de conexión energética y efectiva con su trabajo, son proactivos, buscan y aceptan responsabilidades, plantean alternativas de mejora, tienen valores que coinciden con los de la organización, y además, buscan y reciben retroalimentación positiva.

Salanova y Schaufeli (2009) presentan resultados de diversas investigaciones que muestran que el engagement está positivamente relacionado con los resultados organizacionales como el compromiso organizacional (Schaufeli & Bakker, 2004), con la conducta extra-role (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004), con la iniciativa personal (Salanova & Schaufeli, 2008) y con el rendimiento y la calidad del servicio (Salanova, Agut & Peiró, 2005). En todas estas investigaciones se encontró que el engagement era conceptualmente distinto que los resultados organizacionales bajo estudio. Por este motivo, Salanova y Schaufeli (2009) afirman que el engagement es el estado psicológico que acompaña a la conducta de mejora y de energía personal.

Cabe destacar que el engagement es además colectivo y social y se encuentra muy ligado con el desarrollo organizacional, en interacción constante en el tiempo mediante relaciones recíprocas y generación de espirales de ganancias tanto para el empleado (que se siente más motivado, engaged y feliz), como para la organización (que se siente más productiva y eficaz en sus relaciones internas y externas con su ambiente).

¿Cómo se mide el engagement?

Se construyó un cuestionario para medirlo llamado UWES (Utrecht Work Engagement Surve) y que incluye las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002).

1. Vigor se evalúa con 6 ítems que hacen referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado fácilmente y persistir en la actividad aunque aparezcan dificultades y complicaciones. Aquellos empleados que puntúan alto en Vigor, son empleados que invierten mucha energía en su trabajo, mientras que aquellos que puntúan bajo en esta dimensión invierten poca energía en el trabajo y sus tareas.

2. La dedicación se evalúa con 5 ítem que se refieren al nivel de significado que tiene el trabajo para la persona, el entusiasmo por el trabajo que se hace y el sentirse orgulloso por el mismo, en alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral. Los empleados que puntúan alto en esta dimensión se identifican fuertemente con su trabajo ya que este se experimenta como significativo, inspirador y retador. Además se sienten normalmente orgullosos y entusiasmados del trabajo que hacen. Aquellos empleados que puntúan bajo en esta dimensión no se identifican con el trabajo que hacen, ya que experimentan el trabajo como falta de sentido y significado, poco inspirador y retador; además de sentirse poco entusiasmados y orgullosos del trabajo que hacen.

3. La absorción se mide con 6 ítem que se refieren a sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, tener dificultades en dejar el trabajo estando en esta situación placentera y así el tiempo parece que pasa volando y uno/a se deja llevar por el trabajo olvidando lo que pasa alrededor. Aquellos empleados que puntúan alto en esta dimensión disfrutan de lo que hacen y experimentan estas emociones y sentimientos tales como distorsión del tiempo (pasa volando), y de dejarse llevar por la situación ya que es intrínsecamente motivadora y se está totalmente concentrado e inmerso en lo que se está haciendo. Por el contrario, los empleados que puntúan bajo en esta dimensión no se sienten inmersos en el trabajo y no tienen dificultad

en deja de trabajar en cualquier momento, estando más pendientes de lo que ocurre alrededor que el propio trabajo.

Los distintos estudios con respecto al engagement, revelan nuevos contenidos que se ajustan de manera pertinente con los propósitos que persigue este estudio. Por eso, es preciso mencionar que aquí se adopta la postura de este enfoque teórico y poder relacionar con otra variable.

2.2.2. Felicidad.

La felicidad es un tema que le interesa a la humanidad desde la antigüedad, hasta tiempos recientes se ha dado capital importancia en su definición y consecución en la vida de las personas. La felicidad dejó de ser un ideal de la filosofía, la sociología y la psicología, para convertirse en un constructo con dimensiones psicológicas asociadas y definiciones operacionales que le permite ser medida y sometida a validaciones empíricas (Lyubomirsky y Lepper, 1999, y Ryan y Deci, 2001, cit. Por Vera-Villarreal, Celis-Atenas y Córdova-Rubio, 2011).

La RAE define felicidad (del latín *felicitas*) estado de ánimo que se complace en la posesión de un bien. Satisfacción, gusto, contentos.

Hay otras definiciones de tipo conceptual que la definen como: « Un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado» (Alarcón, 2006, p.137).

El bien o bienes que hacen la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, políticos, etc.) se trata de bienes a los que se les

asignan cualidades axiológicas o valencias positivas, tal como señala Lewin (cit. Por Alarcón, 2006).

Según García Martín (2002), son muchos los autores que trataron de definir la felicidad o bienestar. Según Diener y Diener (1995) estas concepciones se pueden agrupar en torno a tres grandes categorías. La primera describe el bienestar como la valoración del individuo de su propia vida en términos positivos. Esta agrupación es relativa a la satisfacción con la vida. Una segunda categoría incide en la preponderancia de los sentimientos o afectos positivos sobre los negativos y la última de estas tres concepciones, más cercana a los planteamientos filosófico-religiosos, concibe la felicidad como una virtud o gracia

La felicidad podría entenderse como el estado cognitivo emocional de plenitud vital duradera y consciente, en base con la evaluación subjetiva positiva del plano tanto físico y material como social y afectivo, psicológico y espiritual de la propia existencia (Muñiz, 2012). Entonces, se puede hablar de la felicidad, como un estado, como una actitud, o una manera de enfrentar la vida, como dice Ricard (2005) es aquel estado adquirido de plenitud subyacente en cada instante de la existencia y que perdura a lo largo de las inevitables vicisitudes que la jalonan. Por otro lado, Bradburn (1969) definió felicidad como el grado en que los sentimientos positivos predominan sobre los negativos. De acuerdo con él, Damasio (1996) considera necesario el componente cognitivo, como otros muchos aspectos de la realidad psicológica humana, donde se puede observar la fusión de esas dos dimensiones del hombre, razón y emoción, erróneamente consideradas durante tanto tiempo dos provincias mentales distintas. Ser feliz es tanto pensarse, decirse, como sentirse feliz. Argyle (1987), Crossland (1987) y Diener (2000) definen felicidad, en términos de bienestar subjetivo, como la evaluación afectiva

y cognitiva por parte del individuo de su propia vida. Summer (2000), la define como aquella respuesta cognitivo afectiva positiva ante las condiciones.

Cuatro dimensiones factoriales de la felicidad

El análisis factorial logra identificar cuatro factores latentes tras el constructo felicidad, señalando que se trata de un comportamiento complejo que está integrado por dimensiones claramente distinguibles. En lo que sigue, se describe cada uno de los factores identificados. Alarcón (2006).

Factor 1. Ausencia de sufrimiento profundo. Indica ausencia de estados depresivos, fracaso, pesimismo, intranquilidad, vacío existencial. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia mismo y hacia la vida.

Factor 2. Satisfacción con la vida. Este factor expresan satisfacción con lo que se alcanzó y la persona cree que esta donde tiene que estar, o se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.

Factor 3. Realización personal. Los reactivos de este factor expresan lo que se podría llamar felicidad plena, y no estados temporales del estar feliz. El concepto de realización personal guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación hacia metas que considera valiosas para su vida.

Factor 4. Alegría de vivir. La denominación que lleva este factor refiere optimismo, alegría que en buena cuenta es expresión de felicidad y lo maravilloso que es vivir.

Las bases biológicas de la felicidad.

Haidt (2006) analiza cómo se puede alcanzar la felicidad. Para ello, considera que poseemos mente y cuerpo. Cuando Haidt analiza la mente, utiliza la metáfora del jinete y el elefante, es decir, el conductor es el Yo y/o el Super Yo de Freud (la persona que analiza los pros y contras, capaz de darse y dar a los demás recomendaciones) y el elefante es el Ello (lujurioso y desobediente). Pero antes de analizar la mente como tal, hace un análisis interesante de investigaciones sobre el estudio del cuerpo y la relación de este con la mente. Por ejemplo, refiere el estudio del cerebro dividido, realizado por Gazzaniga, quien describe a los centros del lenguaje del lado izquierdo del cerebro como el módulo interpretador. El estudio del cerebro dividido se refiere a la sección completa del cuerpo caloso del cerebro para prevenir la expansión de los ataques de epilepsia, el cuerpo caloso permite que las dos mitades del cerebro se comuniquen y coordinen actividades. El lado izquierdo del cerebro se encarga de hacer comentarios continuos para aquello que el Yo esté haciendo, incluso si dicho lado no tiene acceso a las causas reales o a los motivos del comportamiento del Yo: “Por ejemplo, si se muestra la palabra “caminar” con rapidez al hemisferio derecho, el paciente podría levantarse e irse caminando. Cuando se le pregunta por qué se levanta, podría decir: ‘Voy a buscar un refresco’. El módulo interpretador sirve para inventar cosas, pero no para saber que ha hecho tal o cual cosa”. (Haidt, 2006, p. 21).

Haidt considera sumamente importante tener en cuenta los estudios del cerebro dividido porque evidencian que el cerebro es eficaz para “inventar explicaciones convincentes que justifiquen el comportamiento, aun cuando no tenga ningún conocimiento de las causas del mismo. El módulo interpretador de Gazzaniga es, esencialmente, el jinete. Podremos observar a ese jinete confabulando” (Haidt, 2006, p. 24). El neocórtex, capa de tejido neuronal que envuelve el viejo sistema límbico, que es la materia gris que caracteriza nuestro cerebro humano,

tiene una porción frontal que es capaz de hacer nuevas asociaciones y dedicarse al pensamiento, a la planificación y a tomar decisiones. Haidt propone a esta corteza frontal como el asiento de la razón (del jinete), quien ha tomado cierto control (no del todo) del sistema límbico más primitivo (el elefante). Cabe aclarar que el sistema límbico está formado por el hipotálamo (Especializado en coordinar impulsos básicos y motivaciones), el hipocampo (especializado en la memoria) y la amígdala (especializada en el aprendizaje y la respuesta emocional).

En cambio, el Ello (el elefante) estaría ubicado en la corteza orbitofrontal, encargada de calcular las posibilidades de recompensa o castigo de una situación. “Cuando nos sentimos atraídos por una comida, un paisaje o una persona concreta, o cuando sentimos repulsión por un animal muerto o una mala canción o una cita a ciegas, nuestra corteza orbitofrontal trabaja duro para darnos un sentimiento emocional que nos acerque o aleje de ese objetivo (Haidt, 2006, p. 27).

El análisis hasta el momento no refiere a que el jinete y el elefante actúen por separado. Haidt recurre a la metáfora del jinete sobre el elefante, ya que “la razón y la emoción deben trabajar juntas para crear una conducta inteligente, pero la emoción (el principal elemento del elefante) hace la mayor parte del trabajo. Cuando el neocórtex aparece, hace que el jinete actúe plausiblemente, pero también que el elefante sea mucho más inteligente” (Haidt, 2006, p. 28).

Flow (fluir) y la experiencia óptima.

Csikszentmihalyi, (1998). Elabora una sugestiva teoría de la felicidad basada en lo que denomina experiencia óptima. Según este autor, los estados de experiencia óptima son sentimientos placenteros de concentración y de gozo creativo cuando hacemos lo que nos agrada. En el centro de esta experiencia se encuentra un sentimiento de involucración, que es

elemento clave de esta teoría, en él se apoya el concepto de flow (fluir): estado en el cual las personas se hallan tan involucradas en la actividad que nada más parece importarles; la experiencia por sí misma es tan placentera que las personas la realizan incluso aunque tenga un gran coste, por el puro motivo de hacerla. La experiencia de participar en algo que nos agrada y que nos produce satisfacción es un sentimiento muy cercano a la felicidad, según opina su autor. Ciertamente, hacer lo que nos agrada nos entusiasma, nos crea un sentimiento de vinculación muy estrecha con aquello que hacemos, al punto que disfrutamos de los resultados de nuestras acciones; es una forma de alcanzar la felicidad.

La experiencia óptima es un profundo sentimiento de regocijo y alegría que se produce cuando alcanzamos algo deseado durante un largo tiempo; es algo que esperamos que suceda tras trabajar con insistencia y con creencia plena, estos eventos quizás han sido los mejores momentos de nuestra vida. La experiencia óptima se consigue cuando hay orden en la conciencia, la información que le llega es congruente con las metas y la energía psíquica fluye sin esfuerzo; a este estado el autor le denomina experiencia de flujo. Lo que denomina <energía psíquica> reposa en la atención, puesto que está es necesaria para que sucedan otras actividades mentales (recuerdos, pensamientos, toma de decisiones). La atención deviene en la herramienta más importante para mejorar la calidad de la experiencia óptima; asimismo, puede utilizarse para lograr las metas de una persona. Señala Csikszentmihalyi que la persona que logra controlar su energía psíquica y la utiliza conscientemente para obtener una meta puede desarrollarse y convertirse en un ser más complejo. Al adiestrar sus habilidades una persona y al enfrentarse a desafíos superiores se convierte en un individuo extraordinario. El estado opuesto a la experiencia de flujo es la entropía psíquica, que se caracteriza por el desorden en la conciencia y la dificultad de llevar a cabo los objetivos previamente establecidos.

Fluir es una teoría acerca del estado emocional que una persona experimenta al encontrarse plenamente involucrada en una actividad que le produce profunda satisfacción, al punto de olvidarse del tiempo y de otras cosas que debería hacer. Tanto la ejecución de las acciones como la obtención del objeto deseado le producen enorme júbilo. Este estado emocional, que tantas personas lo han vivido, pero que solo en recientes años es objeto de investigaciones psicológicas sistemáticas, genera felicidad en un periodo de tiempo, puede ser corto o más o menos amplio.

Felicidad Como Bienestar Subjetivo (SWB).

El termino felicidad se le define como bienestar subjetivo (subjective well-being. SWB), frase que ha alcanzado amplia difusión en los medios psicológicos. Se trata de una evaluación subjetiva que cada cual hace de su propia vida como una totalidad o de algunas de sus facetas: trabajo, matrimonio, vida de relación, rasgos de su personalidad e incluso autovaloración física. Estas evaluaciones son, a la vez, afectivas y cognitivas. Según Diener, el bienestar subjetivo está integrado por cierto número de componentes separables, distinguiendo: satisfacción con la vida (juicio global de su vida); satisfacción con importantes dominios (p.e., satisfacción con el trabajo, matrimonio); afectos positivos (experiencias emocionales muy agradables); y afecto negativo de bajo nivel (experiencias emocionales poco placenteras). Diener, 1984, 2000, pp.34-35.

La felicidad se ha definido, a menudo, por la presencia dominante de algún rasgo de personalidad, en efecto, Argyle, Martin & Crosslad (1989), basados en la hipótesis que la felicidad es la ausencia de sentimientos negativos, como depresión y ansiedad, y guarda estrecha relación con efectos positivos, construyeron el Oxford Happiness Inventory, utilizaron ítems de la Escala de Depresion de Beck, calificados a la inversa. Diener, Emmons, Larsen & Griffin

(1985) apoyados en uno de los componentes del bienestar subjetivo, como es estar satisfecho con la vida, desarrollaron The Satisfaction with Life Scale. Observa Csikszentmihalyi (1998), si la felicidad es satisfacción con la vida dependerá de la brecha que haya entre lo que se desea y lo que se posee, en clara alusión al nivel de felicidad que se disfrutara. Por otro lado, Francis et, al. (1998), Francis (1999); Lu & Shih (1997); Furnham & Chen (1997); Hills & Argyle (2001^a), aportan pruebas a la hipótesis de Argyle que sostiene que < la felicidad es algo que puede denominarse extroversión estable > (Argyle & Lu, 1990). Los autores mencionados encontraron correlaciones altas y positivas entre felicidad y extroversión. De estos hallazgos emergió la idea que la extraversión es un predictor predominante de la felicidad, llevando a Argyle a considerar la felicidad como un rasgo de la personalidad. La extroversión está asociada con la actividad social, a facilidad para hacer amigos y es una fuente de alegría y de satisfacción personal. En un trabajo posterior, Hills & Argyle (2001b), encontraron que la estabilidad emocional está más fuertemente asociada con felicidad que con la extroversión.

Veenhoven (1994), observa que para que la felicidad se considere un <rasgo>, y no un <estado>, debe reunir tres requisitos: estabilidad temporal, consistencia transcultural y causalidad interna. Ninguna de estas exigencias fueron comprobadas en un meta-análisis de estudios longitudinales que sobre el tema efectuó el autor. Veenhoven (2005), apoya la definición de Diener y enfatiza el componente cognitivo de la felicidad, sostiene que es la apreciación global que hace una persona de su vida como totalidad, lo que conlleva: a) una autoevaluación consiente de la persona acerca de cuanto le gusta la vida que vive, puesto que no se puede ser feliz o infeliz sin saberlo; b) sin embargo, observa que una persona puede estar contenta con la vida como totalidad, pero insatisfecha con aspectos específicos, por ejemplo con sus ingresos económicos o con su vida matrimonial. Lo que, obviamente, suele ocurrir.

Diener & Lucas (2000) y Diener, Oishi & Lucas (2003), presentan el estado del problema acerca de concepto la felicidad. Afirman que no hay problema acerca de concepto de felicidad. Afirman que no hay un esquema conceptual que unifique el campo y que el SWB es medido por una variedad de vías: por los componentes emocionales (sentimientos de alegría), por experiencias a través del tiempo de disposiciones de ánimo reportados por la familia y amigos; el componente cognitivo ha sido evaluado con preguntas sobre satisfacción global con la vida y de sus componentes más relevantes, como matrimonio, trabajo, ocio. Es fácil observar que los variados enfoques sobre la felicidad reflejan la ausencia de unidad conceptual. No obstante, la construcción de un instrumento de medida reposa en el concepto que se tiene sobre la conducta a medir, en el presente caso de felicidad. En este sentido, la diversidad de puntos de vista se presenta como un escollo para medirla, aunque su medición desde varias perspectivas puede contribuir a conocerla con mayor amplitud.

• **El modelo de las tres vías hacia la felicidad (Seligman, 2002)**

Martin Seligman (2002) nos propone un marco estructural para señalar las diversas vías que parecen conducir al bienestar y la felicidad. Sin embargo, su propuesta no está dispuesta como una teoría, ni siquiera como un modelo, sino más bien como una forma de estructurar inicialmente la investigación realizada en este campo y de proyectarla hacia el futuro (Duckworth, Steen y Seligman, 2005).

A juicio del profesor Seligman, la investigación ha demostrado que hay al menos tres vías fundamentales por las cuales las personas se pueden acercar a la felicidad; la vida placentera (pleasant life), este tipo de felicidad es de corta duración y se logra maximizando las emociones positivas y minimizando las negativas respecto al pasado, presente y futuro. La vida

comprometida (engaged life), se refiere a la puesta en práctica cotidiana de las fortalezas personales con el objetivo de desarrollar un mayor número de experiencias óptimas «flow». Y por último, la vida significativa (meaningful life), es la más duradera de las tres, e incluiría el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo y la pertenencia a las llamadas instituciones positivas (democracia, familia, educación, etc.)

Aunque se especifica que estas tres vías no tienen por qué ser ni exclusivas, ni exhaustivas, sí se realiza un énfasis importante en que el desarrollo de la vida comprometida y de la vida significativa pueden tener una mayor importancia para la construcción del bienestar (Duckworth, 2005).

Con objeto de promover cada uno de los tipos de felicidad comentados, se ha creado una Red de Psicología Positiva compuesta por 3 centros de trabajo e investigación.

El primero de ellos está dirigido por Diener, de la Universidad de Illinois, según el cual, uno de los “mejores predictores” del bienestar no es cuántas posesiones materiales tiene una persona, sino que posea “metas significativas” (Seligman, 2003). Este centro recibe el nombre de Experiencias Positivas Subjetivas y trabaja entre otras cuestiones, sobre las emociones positivas generales y la afectividad, o la diferenciación entre conceptos como bienestar subjetivo, felicidad, “flow”, placer, optimismo etc.

El segundo centro de trabajo, centrado en el Individuo Positivo, está a cargo de Mihaly Csikszentmihalyi, de la Universidad de Chicago, responsable de nombrar y definir el concepto de fluidez o “flow”, del que hemos hablado anteriormente.

Los temas que se abordan en este centro, están relacionados con la “buena vida”, como son la satisfacción con la vida y la felicidad, significado y propósito, productividad y auto-control, creatividad, resiliencia, afrontamiento, empatía, religión, intimidad o amor, entre otras. Los autores Peterson y Seligman (2004), desarrollaron una Clasificación de las Fortalezas y

Virtudes Humanas (Character Strengths and Virtues) como vía para alcanzar la “buena vida” que además supuso la consolidación de la Psicología Positiva como disciplina científica. Esta clasificación describe veinticuatro fortalezas que se encuentran dentro de seis virtudes consideradas universales. Pero antes de exponerlas es necesario establecer los tres criterios que se han tenido en cuenta para la clasificación. Estos son; que se valoren prácticamente en todas las culturas, que se valoren por derecho propio, no como medio para alcanzar otros fines y por último que sean maleables (Seligman, 2002).

Por último, el tercer centro de trabajo se focaliza en el estudio de las Instituciones Positivas y está dirigido por Kathleen Hall Jamieson, de la Universidad de Pensilvania. Desde la sociología positiva, se investigan cuestiones relacionadas con los diferentes puntos de vista sobre lo que se considera una “buena sociedad”, justicia, equidad, salud, logros culturales, relaciones interpersonales, entorno o ambiente físico como variables que impulsan y mejoran la prosperidad de las comunidades y el desarrollo de fortalezas y virtudes personales. Se considera que en épocas de dificultades, comprender y reforzar instituciones positivas como la democracia, la unión familiar y la libertad de prensa, cobran una importancia inmediata (Seligman, 2002).

En suma, respecto a la felicidad, la Psicología Positiva, no se limita a conseguir estados subjetivos transitorios ya que considera que también consiste en pensar que la vida que vivimos es auténtica y no se trata de una opinión meramente subjetiva, la autenticidad implica el acto de obtener gratificaciones y emociones positivas gracias al desarrollo de las fuerzas características personales, pensadas como las vías naturales y duraderas hacia la satisfacción, (Seligman, 2002).

2.3. Definición de términos básicos.

Se presentara una exposición sumaria de los términos básicos que se emplean.

Absorción: Denota concentración y sentirse a gusto con lo que uno hace, la sensación de que el tiempo pasa sin darnos cuenta es una característica típica de la absorción.

Alegría de vivir: señala lo maravilloso que es vivir, se refiere a experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien

Ausencia de sufrimiento profundo: indica ausencia de estados depresivos, fracaso, pesimismo, intranquilidad, vacío existencial.

Cultura Organizacional: Es un “sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras”.

Dedicación: Está vinculada al entusiasmo, inspiración y retos en el trabajo.

Desarrollo organizacional: es un proceso sistemático y planificado en el que se utilizan los principios de las ciencias del comportamiento para incrementar la efectividad individual y la de la organización.

Compromiso Laboral: Es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización.

Engaged: Comprometido.

Felicidad: Estado de ánimo que se complace en la posesión de un bien.

Psicología organizacional: Denominado también comportamiento organizacional, es el campo de estudio que investiga el impacto que los individuos grupo y estructuras ejercen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones.

Realización personal: es la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida

Síndrome de burnout: Es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

Vigor: El vigor hace referencia a altos grados de vitalidad y afán de esforzarse en el trabajo diario.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION

3.1. Formulación de hipótesis principal y derivada.

3.1.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017

3.1.2 Hipótesis derivada.

El compromiso laboral se relaciona con la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según edades.

El compromiso laboral se relaciona con la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según sexo.

El compromiso laboral se relaciona con la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según estado civil.

El compromiso laboral se relaciona con la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según puesto de trabajo.

3.2. Variables: definición conceptual y operacional

Definición conceptual

Compromiso laboral

Es un estado positivo psicológico, realizador y vinculado con el trabajo que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Se refiere a un estado persistente y afectivo cognitivo que no tiene el foco en un objeto, evento, individuo o comportamiento. (Schaufeli y Salanova, 2009)

Felicidad

Es un estado y proceso dinámico que genera respuestas terminales de naturaleza positiva y que surge como resultado de la interacción de muchas condiciones y variables que actúan sobre la persona. (Alarcón, 2006)

Definición operacional

Compromiso laboral

Son las puntuaciones obtenida en la aplicación de la escala UWES, en la versión de Flores, Fernández, Medino, Juárez y Guimet, (2015) que toman en cuenta las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, sus indicadores se basan en la graduación de Likert.

Felicidad

Son las puntuaciones obtenidas en la aplicación de la escala de felicidad de Lima (Alarcón, 2006) y cuyas dimensiones son: ausencia de sufrimiento profundo, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. La cual los indicadores se expresan según la graduación de Likert.

3.3. Operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES
COMPROMISO LABORAL	VIGOR	Altos niveles de energía en su trabajo	1,2,3	Bajo
		Altos niveles de resistencia mental mientras se trabaja		
		Deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo		
		No sentirse fatigado fácilmente		
		No persistir en la actividad aunque aparezcan dificultades y complicaciones		
	DEDICACION	El entusiasmo por el trabajo que se hace	4,5,6	Medio
		Sentirse orgulloso por el trabajo que se hace		
		Percepción de un alto reto por el trabajo		
		Inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral		
	ABSORCION	Sentimiento de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo	7,8,9	Alto
Tener dificultades en dejar el trabajo estando en una situación placentera				

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES
FELICIDAD	Ausencia de sufrimiento profundo	Ausencia de estado depresivo	26,20,18, 23,22,02, 19,17,11, 07,14	Bajo nivel de felicidad
		Ausencia de estado de fracaso		
		Ausencia de pesimismo		
		Ausencia de intranquilidad		
		Ausencia de vacío existencial		
	Satisfacción con la vida	Satisfacción con lo que se ha alcanzado	04,03,05, 01,06,10	Regular nivel de felicidad
		Creer que se está donde se tiene que estar		
		Pensar que se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida		
		Estado subjetivo de satisfacción generado por la posesión de un bien deseado		
	Realización personal.	Es la felicidad plena, y no estados temporales de estar feliz. Señala autosuficiencia.	24,21,27, 25,09,08	Alto nivel de felicidad
		Señala autarquía		
		Señala tranquilidad emocional		
		Señala placidez		
		Orientación hacia metas que considera valiosas para su vida		
	Alegría de vivir	Optimismo	12,15,16,13	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Diseño metodológico.

Es una investigación empírica cuyo método es cuantitativo, de nivel básico, por las técnicas estadísticas descriptivas e inferencial. Tipo descriptivo, ya que permite detallar las características de la muestra población. De diseño no experimental, porque no se manipulan ninguna de las variables. Descriptivo correlacional, pues permite relacionar la significación entre las dos variables compromiso laboral y felicidad y de corte transversal, debido a que los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo. (Fernández y Baptista, 2006)

4.2 Diseño muestral.

Se consideró como población de estudio a los trabajadores de la institución pública de la provincia de Ica constituida por 128 trabajadores, los mismos que se tomaron como muestra en su totalidad, por lo que no fue indispensable la realización de un diseño estadístico para la selección del tamaño de la muestra, es decir, se conformó una muestra de carácter censal.

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

4.3.1. Técnica de recolección de datos.

Se recolectó la información mediante un muestreo no aleatorio por conveniencia, es decir, se abordó a cada uno de los trabajadores de la institución, a quienes en primera instancia se les pidió su consentimiento voluntario de participación en el estudio. A continuación, se les aplicó

de forma aplicada los cuestionarios conjuntamente con una hoja de recolección de datos en donde se consignó las variables sociodemográficas de cada uno.

4.3.2. Instrumentos de recolección de datos.

Se utilizaron dos escalas de medición:

a) **UWES**, Escala Utrecht de Engagement-9 (Utrecht Work Engagement Scale-Reduced, UWES-9). Los autores son: Schaufeli, Salanova y Bakker (2002). El instrumento consta de 9 ítems con un formato de escala Likert de 7 puntos y mide 3 dimensiones, vigor, dedicación y absorción. Fue diseñada para estudiantes universitarios (UWES-9S) y para trabajadores (UWES-9T), con una duración aproximadamente de 20 minutos y se puede administrar de manera individual o colectiva.

Validez internacional:

Propiedades psicométricas de la versión rusa de la escala de trabajo de Utrecht (UWES-9)

La validez fue investigada estudiando su relación con el agotamiento, la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida y la intención de volumen de negocios. Así, la versión rusa de la UWES-9 puede utilizarse tanto como una medición de tres escalas y como una sola escala de compromiso de trabajo. Los resultados muestran que la versión rusa de la UWES-9 demuestra aceptable psicometría, propiedades comparables con la versión original y aquellas en otros idiomas. Por lo tanto, la versión rusa de la UWES-9 puede ser recomendada para su uso en investigación y práctica. Lovakova, Agadullina, Schaufelic. (2017).

Validez nacional:

Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú.

Se investigó la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 15 y 9 ítems. Se utilizaron análisis exploratorios y análisis factoriales confirmatorios. Mostrando resultados que la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional y, particularmente, la versión de 9 ítems evidenció los mejores índices de ajuste. Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet. (2015).

b) **Escala de felicidad de Lima**, Reynaldo Alarcón Napuri es el autor de dicha escala creada en el año 2006, su lugar de procedencia es la Universidad Ricardo Palma. La prueba se puede aplicar de manera individual o colectivamente, con una duración aproximadamente de 10 minutos. Diseñada para jóvenes, universitarios y adultos. La escala consta de 27 ítems y mide cuatro factores: ausencia de sufrimiento profundo, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir. Su calificación es según los ítems para cada factor. Se suman los puntajes en base a las respuestas, que están presentadas en escala Likert.

Validez internacional:

Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos.

La validez en este estudio se estableció por análisis factorial exploratorio con el método de componentes principales y rotación ortogonal de tipo Varimax, previo al cálculo de la prueba de Kaiser-Meyer. Comprobando su validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad aplicada en adolescentes mexicanos, la cual cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas para considerarse como una medida válida y confiable (Alarcón, 2006). Esto quiere decir que se puede aplicar en futuras investigaciones con la finalidad de observar si existen relaciones con otras variables. La escala cuenta con características importantes que la hacen adecuada y relevante. Toribio, González, Valdez, González, Van. (2012).

Validez nacional:

Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú).

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. Concluyendo que la Escala de Felicidad de Lima presenta adecuadas propiedades psicométricas que permiten recomendar su empleo como instrumento de evaluación de la felicidad. Gallegos, Caycho, Ventura, Maquera, Ramírez, Tamayo. (2016).

4.4 Técnicas del procesamiento de la información.

Durante el proceso estadístico de la información se construyó en primer lugar, tablas de distribución de frecuencias para describir las características de la muestra de estudio. Dado que la validez de contenido, validez de constructo y la validez de criterio han sido demostradas en el proceso de construcción de sus respectivos autores de cada uno de los instrumentos utilizados, y considerando además que evaluar estas propiedades psicométricas implica en algunos casos modificar los items, se decidió evaluar solo la confiabilidad de los mismos.

A continuación se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de ambos instrumentos. Se halló una confiabilidad de 0,72 y 0,84 para ambos cuestionarios respectivamente, lo que permitió aplicar los instrumentos mencionados.

Así mismo se confeccionó una base de datos mediante la ayuda del programa Microsoft EXCEL versión 10. En el que se consignó en cada una de las columnas, las variables evaluadas en el trabajo de campo. Finalmente, se importó esta base de datos desde el área de trabajo del programa estadístico SPSS en español versión 23 en el que se aplicó las técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información.

4.5 Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información

En primer lugar se confeccionó tablas de distribución de frecuencias para caracterizar la muestra de estudio.

En segundo lugar, se construyeron mediante la ayuda del programa SPSS, las tablas de contingencia para el desarrollo de la estadística inferencial.

Finalmente, para identificar la relación entre las variables de estudio y las variables sociodemográficas se empleó la prueba de comparación de proporciones Chi cuadrado para evaluar asociación entre variables cualitativas, con el fin de verificar la hipótesis del trabajo en el nivel de 0.05 de significación estadística.

4.6 Aspectos éticos contemplados.

El estudio se basa en aplicaciones de cuestionarios y las anonimias de los participantes serán respetadas, se pedirá consentimiento al participante para que colabore en el estudio, previa información del alcance de la investigación, respetando cualquier decisión que tome el participante. Los participantes desde el inicio hasta el término del presente estudio no sufrirán daño físico ni moral durante el desarrollo de la investigación, garantizando la no maleficencia, el derecho de decisión de cada uno, el respeto al anonimato, el respeto a las garantías y conocimientos del individuo sobre el estudio y su participación en el mismo. (Codigo de ética del Psicóloga, 2009).

Los resultados serán solo de utilidad para la investigación. La actitud responsable en el ejercicio de la investigación de un rol profesional incluye, de una forma u otra, la preocupación por el otro. Así, y bajo la egida de la responsabilidad, ese otro se convierte, en participante de cuidado, estima y respeto. No se prevé efectos dañinos en la realización del proyecto.

CAPITULO V
ANALISIS Y DISCUSION

5.1. Análisis descriptivo de los datos.

5.1.1. Descripción de la muestra.

Tabla 01. Distribución de frecuencias según edades de la muestra de estudio.

		F	%
Edades	45 años o menos años	61	47,7
	Más de 45 años	67	52,3
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La muestra estuvo constituida en mayor proporción por trabajadores de la entidad pública con más de 45 años.

Tabla 02. Distribución de frecuencias según sexo de la muestra de estudio.

		F	%
Sexo	Masculino	83	64,8
	Femenino	45	35,2
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La muestra estuvo constituida en mayor proporción por trabajadores de la entidad pública de sexo masculino.

Tabla 03. Distribución de frecuencias según estado civil de la muestra de estudio.

		F	%
Estado civil	Soltero-Divorciado	57	44,5
	Casado-conviviente	71	55,5
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La muestra estuvo constituida en mayor proporción por trabajadores casados o convivientes dependientes de la entidad pública.

Tabla 04. Distribución de frecuencias según puesto de trabajo de la muestra de estudio.

		F	%
Puesto de trabajo	Jefe	63	49,2
	Asistente	65	50,8
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La muestra estuvo constituida en mayor proporción por asistentes o dependientes sin jefatura en la entidad pública.

5.1.2. Descripción de la muestra según dimensiones del variable compromiso laboral.

Tabla 05. Distribución de la muestra según dimensión vigor de la variable Compromiso laboral.

Dimisión	Nivel	F	%
Vigor	Bajo	39	30,5
	Medio	11	8,6
	Alto	78	60,9
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La dimensión vigor del variable compromiso laboral presenta mayor proporción de nivel alto, mientras que el nivel medio es el que presenta menor proporción en la muestra de estudio.

Tabla 06. Distribución de la muestra según dimensión dedicación de la variable Compromiso laboral.

Dimensión	Nivel	F	%
Dedicación	Bajo	33	25,8
	Medio	21	16,4
	Alto	74	57,8
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La dimensión dedicación del variable compromiso laboral presenta mayor proporción de nivel alto, mientras que el nivel medio es el que presenta menor proporción en la muestra de estudio.

Tabla 07. Distribución de la muestra según dimensión absorción de la variable compromiso laboral.

Dimensión	Nivel	F	%
Absorción	Bajo	29	22,7
	Medio	38	29,7
	Alto	61	47,7
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La dimensión absorción del variable compromiso laboral presenta mayor proporción de nivel alto, mientras que el nivel bajo es el que presenta menor proporción en la muestra de estudio.

Tabla 08. Distribución de la muestra según categorías de la variable Compromiso laboral

Dimensión	Nivel	F	%
Compromiso Laboral	Bajo	29	22,7
	Medio	34	26,6
	Alto	65	50,8
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La variable compromiso laboral presentan mayor proporción de nivel alto, mientras que el nivel bajo es el que presenta menor proporción en la muestra global de estudio.

5.1.3. Descripción de la muestra según dimensiones de la variable Felicidad.

Tabla 09. Distribución de la muestra según dimensión sentido positivo de la vida de la variable Felicidad.

Dimensión	Nivel	F	%
Sentido Positivo De La Vida	Altamente Feliz	66	51,6
	Feliz	41	32,0
	Medianamente Feliz	21	16,4
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La dimensión sentido positivo de la vida de la variable felicidad presenta mayor proporción en la categoría Altamente feliz, mientras que la categoría medianamente feliz presenta menor proporción en la muestra de estudio.

Tabla 10. Distribución de la muestra según dimensión satisfacción con la vida de la variable Felicidad.

Dimensión	Nivel	F	%
Satisfacción Con La Vida	Medianamente Feliz	19	14,8
	Feliz	50	39,1
	Altamente Feliz	59	46,1
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La dimensión satisfacción con la vida de la variable felicidad presenta mayor proporción en la categoría Altamente feliz, mientras que la categoría medianamente feliz presenta menor proporción en la muestra de estudio.

Tabla 11. Distribución de la muestra según dimensión realización personal de la variable Felicidad.

Dimensión	Nivel	F	%
Realización Personal	Medianamente Feliz	26	20,3
	Feliz	54	42,2
	Altamente Feliz	48	37,5
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La dimensión realización personal de la variable felicidad presenta mayor proporción en la categoría Altamente feliz, mientras que la categoría medianamente feliz presenta menor proporción en la muestra de estudio.

Tabla 12. Distribución de la muestra según dimensión alegría de vivir de la variable Felicidad.

Dimensión	Nivel	F	%
Alegría De Vivir	Medianamente Feliz	12	9,4
	Feliz	24	18,8
	Altamente Feliz	92	71,9
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos.

La dimensión alegría de vivir de la variable felicidad presenta mayor proporción en la categoría Altamente feliz, mientras que la categoría medianamente feliz presenta menor proporción en la muestra de estudio.

Tabla 13. Distribución de la muestra según categorías de la variable Felicidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Felicidad	Bajo nivel de felicidad	48	37,5
	Regular nivel de felicidad	40	31,3
	Alto nivel de felicidad	40	31,3
	Total	128	100,0

Fuente: Hoja de recolección de datos

Los colaboradores evaluados presentan mayor proporción de nivel bajo de felicidad en la muestra de estudio.

5.2. Análisis inferencial de los datos.

Tabla 14. El compromiso laboral y su relación con la felicidad según edades.

Edades		Felicidad					Sig. Chi2	
			Bajo Nivel De Felicidad	Regular Nivel De Felicidad	Alto Nivel De Felicidad	total		
45 O Menos Años	Compromiso Laboral	Bajo	F	7	5	3	15	0,019
			%	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	
	Medio	F	13	3	0	16		
		%	81,3%	18,8%	0,0%	100,0%		
	Alto	F	9	15	6	30		
		%	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%		
Total		F	29	23	9	61		
		%	47,5%	37,7%	14,8%	100,0%		
Más De 45 Años	Compromiso Laboral	Bajo	F	6	2	6	14	0,423
			%	42,9%	14,3%	42,9%	100,0%	
	Medio	F	4	7	7	18		
		%	22,2%	38,9%	38,9%	100,0%		
	Alto	F	9	8	18	35		
		%	25,7%	22,9%	51,4%	100,0%		
Total		F	19	17	31	67		
		%	28,4%	25,4%	46,3%	100,0%		

Fuente: Hoja de recolección de datos.

Los trabajadores con mayor proporción de nivel medio de compromiso laboral presentan mayor proporción, presentan mayor proporción de nivel bajo de felicidad, los trabajadores que presentan bajo y alto nivel de compromiso laboral, presentan mayor proporción de nivel alto de felicidad en colaboradores de 45 o menos años. La prueba chi cuadrado (0,019) indica que hay asociación entre variables. Los trabajadores con nivel bajo de compromiso laboral presentan mayor proporción, de nivel bajo de felicidad, mientras que los trabajadores que presentan mayor proporción de bajo nivel alto de compromiso laboral, presentan mayor

proporción de nivel alto de felicidad en los colaboradores mayores de 45 años. La prueba chi cuadrado (0,423) indica que no hay asociación entre variables.

Tabla 15. El compromiso laboral y su relación con la felicidad según el sexo.

Sexo		Felicidad				Sig. Chi2		
		Bajo Nivel De Felicidad	Regular Nivel De Felicidad	Alto Nivel De Felicidad	Total			
Masculino	Bajo	F	6	2	6	14	0,063	
		%	42,9%	14,3%	42,9%	100,0%		
	Compromiso Laboral	Medio	F	14	10	5		29
			%	48,3%	34,5%	17,2%		100,0%
	Alto	F	9	13	18	40		
		%	22,5%	32,5%	45,0%	100,0%		
Total	F	29	25	29	83			
	%	34,9%	30,1%	34,9%	100,0%			
Femenino	Bajo	F	7	5	3	15	0,510	
		%	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%		
	Compromiso Laboral	Medio	F	3	0	2		5
			%	60,0%	0,0%	40,0%		100,0%
	Alto	F	9	10	6	25		
		%	36,0%	40,0%	24,0%	100,0%		
Total	F	19	15	11	45			
	%	42,2%	33,3%	24,4%	100,0%			

Fuente: Hoja de recolección de datos.

Los trabajadores con nivel medio de compromiso laboral presentan mayor proporción, de bajo nivel de felicidad, mientras que los que presentan nivel alto de compromiso laboral presentan mayor proporción de nivel alto de felicidad en la muestra de varones. La prueba chi cuadrado (0,063) indica que no hay asociación entre variables. Las trabajadoras que presentan nivel medio de compromiso laboral, presentan mayor proporción de nivel bajo de felicidad, asimismo las colaboradoras que presentan nivel medio de compromiso laboral presentan mayor

proporción de alto nivel de felicidad. La prueba chi cuadrado (0,510) indica que no hay asociación entre variables

Tabla 16. el compromiso laboral y su relación con la felicidad según estado civil.

Estado civil		Felicidad					total	Sig. Chi 2
		Bajo nivel de felicidad	Regular nivel de felicidad	Alto nivel de felicidad				
Soltero- Divorciado	Compromiso laboral	Bajo	F	7	5	3	15	0,269
			%	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	
		Medio	F	12	5	0	17	
			%	70,6%	29,4%	0,0%	100,0%	
		Alto	F	12	7	6	25	
			%	48,0%	28,0%	24,0%	100,0%	
Total		F	31	17	9	57		
		%	54,4%	29,8%	15,8%	100,0 %		
Casado- conviviente	Compromiso laboral	Bajo	F	6	2	6	14	0,210
			%	42,9%	14,3%	42,9%	100,0%	
		Medio	F	5	5	7	17	
			%	29,4%	29,4%	41,2%	100,0%	
		Alto	F	6	16	18	40	
			%	15,0%	40,0%	45,0%	100,0%	
Total		F	17	23	31	71		
		%	23,9%	32,4%	43,7%	100,0%		

Fuente: Hoja de recolección de datos.

Los trabajadores con nivel medio de compromiso laboral presentan mayor proporción, de bajo nivel de felicidad, mientras que los colaboradores con niveles alto y bajo de compromiso laboral, presentan mayor proporción de nivel alto de felicidad en la muestra de solteros o divorciados. La prueba chi cuadrado (0,269) indica que no hay asociación entre variables. Los trabajadores con mayor proporción de nivel bajo de compromiso laboral presentan mayor proporción, de bajo nivel de felicidad, mientras que los colaboradores que presentan mayor proporción de nivel alto de compromiso laboral, presentan mayor proporción de nivel alto de

felicidad en la muestra de casados o convivientes. La prueba chi cuadrado (0,210) indica que no hay asociación entre variables.

Tabla 17. El compromiso laboral y su relación con la felicidad según puesto de trabajo.

Puesto de trabajo		Felicidad				Total	Sig.
		Bajo nivel de felicidad	Regular nivel de felicidad	Alto nivel de felicidad			
Jefe	Compromiso laboral	Bajo	f 6	2	6	14	0,764
			% 42,9%	14,3%	42,9%	100,0%	
	Medio	f 7	5	6	18		
		% 38,9%	27,8%	33,3%	100,0%		
	Alto	f 15	8	8	31		
		% 48,4%	25,8%	25,8%	100,0%		
Total		f 28	15	20	63		
		% 44,4%	23,8%	31,7%	100,0%		
Asistente	Compromiso laboral	Bajo	f 7	5	3	15	0,001
			% 46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	
	Medio	f 10	5	1	16		
		% 62,5%	31,3%	6,3%	100,0%		
	Alto	f 3	15	16	34		
		% 8,8%	44,1%	47,1%	100,0%		
Total		f 20	25	20	65		
		% 30,8%	38,5%	30,8%	100,0%		

Fuente: Hoja de recolección de datos.

Los colaboradores con mayor proporción de nivel alto de compromiso laboral presentan mayor proporción de nivel bajo de felicidad; mientras que los que presentan nivel bajo de compromiso laboral, presentan mayor proporción de nivel alto de felicidad en la muestra de jefes. En la muestra de asistentes. La prueba chi cuadrado (0,764) indica que no hay asociación entre variables. Los que presentan mayor proporción de nivel medio de compromiso laboral, presentan mayor proporción de nivel bajo de felicidad, mientras que los colaboradores que

presentan nivel alto de compromiso laboral, presentan mayor proporción de nivel alto de felicidad. La prueba chi cuadrado (0,001) indica que hay asociación entre variables.

5.3. Comprobación de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas.

5.3.1. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general.

Se sometió a comprobación la siguiente hipótesis general.

Ho: No existe asociación entre la variable compromiso laboral y felicidad.

Ha: Existe asociación entre la variable compromiso laboral y felicidad.

Hipótesis específicas 1

Ho: No existe asociación significativa entre el compromiso laboral y la felicidad en trabajadores de una institución pública de Ica al compararlas según grupo de edades.

Ha: Si existe asociación significativa entre el compromiso laboral y la felicidad en trabajadores de una institución pública de Ica al compararlas según grupo de edades.

Hipótesis específicas 2

Ho: No existe asociación entre el compromiso laboral y la felicidad en los trabajadores de una entidad pública de Ica, según sexo.

Ha: Si existe asociación entre el compromiso laboral y la felicidad en los trabajadores de una entidad pública de Ica, según sexo.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe asociación entre el compromiso laboral y la felicidad en los colaboradores de una

entidad pública de Ica, según estado civil.

Ho: Si existe asociación entre el compromiso laboral y la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según estado civil.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe asociación entre el compromiso laboral y la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según puesto de trabajo.

Ho: Si existe asociación entre el compromiso laboral y la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según puesto de trabajo.

5.3.2. Técnicas estadísticas.

Se construyeron tablas de distribución de frecuencias para variables cualitativas.

Se utilizó la prueba Chi cuadrado para comparar proporciones a fin de verificar asociación entre las variables cualitativas.

Finalmente, se ha evaluado la confiabilidad de los dos instrumentos utilizados mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Crombach.

5.4. Discusión y conclusiones.

5.4.1. Discusión de resultados.

Este trabajo permitió evaluar en muestra conformada por 128 trabajadores, la relación entre Compromiso Laboral y Felicidad, mediante un diseño de estudio asociativo - comparativo, la metodología empleada en este estudio.

En este trabajo se halló relación entre compromiso laboral y Felicidad en muestra de edades de 45 o menos años, este resultado es similar al hallado por Cordova (2015), que con una muestra de 65 trabajadores con edad de 18 a 45 años poseen alto nivel de engagement.

De acuerdo al análisis de compromiso laboral y felicidad con sus dimensiones, quien presenta mayor asociación entre las dos variables es el sexo masculino, de igual manera, Eugenio, Lachuma y Flores (2015) en su investigación menciona que los varones se ubican en mayor porcentaje en un nivel alto de felicidad.

Respecto al estado civil de la muestra de esta investigación resultó significativo que las personas que son casados o mantenían una pareja se encuentran más comprometidos y felices con su trabajo. La mayoría de los estudios concuerdan en que en el síndrome de burnout, considerado el opuesto teórico del engagement, las personas que conviven con su pareja, presentan grados menores de este síndrome (Manzano, 2002). A su vez, podría estar asociado, también, a la teoría de motivación de Maslow, puesto que, vivir con una pareja puede llegar a satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. (Maslow, 1991).

Es necesario advertir que en el desarrollo del trabajo de campo, se presentaron limitaciones como por ejemplo que existen pocas investigaciones relacionadas con engagement y felicidad que anteceden a esta investigación.

5.4.2. Conclusiones.

- El compromiso laboral presenta relación con la felicidad en la muestra de trabajadores con edades de 45 o menos años. El compromiso laboral no presenta asociación con la felicidad en la muestra de trabajadores con edades mayores de 45 años.

- El compromiso laboral no presenta relación con la felicidad en la muestra de trabajadores varones. El compromiso laboral no presenta asociación con la felicidad en la muestra de trabajadores de sexo femenino.

- El compromiso laboral no presenta relación con la felicidad en la muestra de trabajadores solteros o divorciados. El compromiso laboral no presenta asociación con la felicidad en la muestra de trabajadores casados o convivientes.

- El compromiso laboral no presenta relación con la felicidad en la muestra de trabajadores con jefatura. El compromiso laboral presenta asociación con la felicidad en la muestra de trabajadores asistentes.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad*. Introducción a la psicología positiva. Lima: Universidad Ricardo Palma, Editorial Universitaria.
- Alarcón, R. (2002). Fuentes de felicidad: ¿Qué hace feliz a la gente?. *Revista de Psicología de la PUCP*, 20(2), 171- 196.
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal. *Revista de Psicología de la PUCP*, 19(1), 29-42.
- Ato, M. Juan, J & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Cordova, N. (2015). Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada En Escuintla. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafacel Landivar.
- Cumpa, M. (2015). Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo- 2015. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Davey, K. (2016). Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en lima. (Tesis de magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. *Intervención Psicosocial*. 3(8).
- De Gamez, T Edit. (1975) .Simon and schuster´s concise international dictionary. Nueva York: Simon And Schuster´s.
- Eugenio, J. Lachuma, U & Flores, I. (2015). Felicidad: un estudio comparativo en estudiantes universitarios de Psicología y Administración de una Universidad Privada de Tarapoto. *Revista de Investigación Apuntes Psicológicos*. 1(1), 21-29.

- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Haidt, J. (2006). *La hipótesis de la felicidad*. España: Gedisa Editorial.
- Heylighen, F. (1992). A cognitive-systemic reconstruction of maslow's theory of selfactualization. *Behavioral Science*. 37, 39-58.
- Hermida, P. Tartaglini, M. Feldberg, C. & Stefani, D. (2017). Jubilación, trastornos psicofisiológicos y bienestar psicológico en una muestra de adultos mayores argentinos. *Ciencias Psicológicas*. 11, 213 – 213.
- López, V. & Orellana, M. (2013). Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del hospital clínico regional de Valdivia, 2013. (Tesis de Licenciatura). Universidad Austral de Chile, Valdivia.
- López, A. López, M. Fernández, M. Liébana, C. & Gutiérrez, L. (2016). Los enfoques de aprendizajes, en engagement, el ocio y el rendimiento anterior, propuesta de un modelo. *Revista de Pedagogía*. 68(2), 67-88.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Mota, L. Alves, C. Pozo-Rosado, J. & Guerreiro, H. (2017). Validación de la “subjective happiness scale” en personas con enfermedad renal crónica. *Enfermería Global*, 16(3), 38-48.
- Müller, R. Pérez, C. & Ramírez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la utrecht work engagement scale (uwes) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171.

- Núñez, M. Gonzales, G y Realposo, R. (2015). Relacion entre autoestima y felicidad desde la psicología positiva en estudiantes de enfermería intercultural. *Enfermeria actual en Costa Rica*, 29, 1-17.
- Oramas, A. Marrero, I. Cepero, E. Del Castillo, N. & 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.
- Pena, M. Rey, L. & Extremera, N. (2012). *Life Satisfaction and Engagement in Elementary and Primary Educators: Differences in Emotional Intelligence and Gender*. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 341-358
- Orellana, G. & Humana, L. (1999). Diseño y elaboración de proyectos de investigación pedagógica. Huancayo: Instituto andino de pedagogía.
- Ocampo, R. Juárez, A. Arias, L. & Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 21(2), 207-219.
- RAE. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Vigésima segunda Ed 5. Madrid: Espasa.
- RAE. (2002). *Diccionario de sinónimos y antónimos*. Madrid: Espasa
- Ramírez, P. & Fuentes, C. (2013). Felicidad y rendimiento académico: efecto moderador de la felicidad sobre indicadores de selección y rendimiento académico de alumnos de ingeniería comercial. *Formación Universitaria*, 6(3), 21-30.
- Rosales, A. (2017). Autoeficacia y felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de lima sur. (Tesis en Licenciatura). Universidad Autonoma del Perú.

- Ruiz, A., De la Torre, M., Redecillas, M. & Martínez, E. (2015). Influencia del desplazamiento activo sobre la felicidad, el bienestar, la angustia psicológica y la imagen corporal en adolescentes. *Gaceta Sanitaria*, 29(6), 454-457.
- Salkind, N.J. (1997). *Métodos de investigación*. Tercera ed. México: Prentice Hall.
- Salgado, A. (2009). Felicidad, resiliencia y optimismo en estudiantes de colegios nacionales de la ciudad de lima. *Liberabit*, 15 (2), 133-141.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 261 (62), 109-138.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza editorial.
- Seligman, M. (2006). *La auténtica Felicidad*. Barcelona: Vergara grupo Z.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara.
- Sotelo, M. (2016). Engagement y estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154.

ANEXO

COMPROMISO LABORAL Y FELICIDAD EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCION PÚBLICA DE ICA. 2017

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODO Y DISEÑO	PROBLACION Y MUESTRA
<p>Problema Principal</p> <p>¿Qué relación existe entre compromiso laboral y la felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según edad?</p> <p>¿Qué relación existe entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según sexo?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Determinar la relación entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica, 2017.</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Determinar la relación entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según edad.</p> <p>Establecer la relación entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>El compromiso laboral se relaciona con la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según edades.</p> <p>El compromiso laboral se relaciona con la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según sexo.</p> <p>El compromiso laboral se relaciona con la</p>	<p>Variable X:</p> <p>Compromiso Laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>Escala I Escala II Escala III</p> <p>Variable Y:</p> <p>Felicidad</p> <p>Indicadores:</p> <p>Escala I Escala II Escala III Escala IV</p>	<p>Es una investigación empírica cuyo método es cuantitativo, de nivel básico, por las técnicas estadísticas descriptivas e inferencial. Tipo descriptivo, ya que permite detallar las características de la muestra población. De diseño no experimental, porque no se manipulan ninguna de las variables. Descriptivo correlacional, pues permite relacionar la significación entre las dos variables compromiso laboral y felicidad y de corte transversal, debido a que los datos se recolectaron en un solo momento en el</p>	<p>Muestra.</p> <p>Se consideró como población de estudio a los trabajadores de la institución pública de la provincia de Ica constituida por 128 trabajadores, los mismos que se tomaron como muestra en su totalidad, por lo que no fue indispensable la realización de un diseño estadístico para la selección del tamaño de la muestra, es decir, se conformó una muestra de carácter censal.</p>

<p>¿Qué relación existe entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según estado civil?</p> <p>¿Qué relación existe entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según puesto de trabajo?</p>	<p>institución pública de Ica. 2017 según sexo.</p> <p>Precisar la relación entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según estado civil.</p> <p>Indicar la relación entre compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017 según puesto de trabajo.</p>	<p>felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según estado civil.</p> <p>El compromiso laboral se relaciona con la felicidad en los colaboradores de una entidad pública de Ica, según puesto de trabajo.</p>		<p>tiempo. (Fernández y Baptista, 2006)</p>	
--	---	--	--	---	--

Datos fuentes de la investigación

Nº	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	PUESTO DE TRABAJO	UWES	FELICIDAD
1	1	1	1	1	2	3
2	1	1	1	1	3	4
3	1	1	1	1	3	4
4	1	1	1	1	3	4
5	1	1	1	1	2	4
6	1	1	1	1	2	3
7	1	1	1	1	3	4
8	1	1	1	1	3	4
9	1	1	1	1	2	4
10	1	1	1	1	3	4
11	2	1	1	1	2	4
12	2	1	1	1	2	4
13	2	1	1	1	3	4
14	2	1	1	1	2	3
15	2	1	1	1	3	4
16	2	2	1	1	3	4
17	2	2	1	1	3	4
18	2	2	1	1	3	3
19	2	2	1	1	3	3
20	1	1	1	2	3	4
21	1	1	1	2	2	3
22	1	1	1	2	2	4
23	1	1	1	2	2	3
24	1	1	1	2	2	3
25	1	1	1	2	3	4
26	1	1	1	2	3	4
27	1	1	1	2	2	3
28	1	1	1	2	2	4
29	1	1	1	2	2	3
30	1	1	1	2	2	3
31	1	1	1	2	2	3
32	1	1	1	2	3	4
33	2	1	1	2	3	1
34	1	2	1	2	1	3
35	1	2	1	2	1	3
36	1	2	1	2	3	4
37	1	2	1	2	2	3

38	1	2	1	2	3	4
39	1	2	1	2	3	4
40	1	2	1	2	1	3
41	1	2	1	2	3	4
42	1	2	1	2	1	3
43	1	2	1	2	3	4
44	1	2	1	2	3	4
45	1	2	1	2	1	4
46	1	2	1	2	1	4
47	1	2	1	2	1	4
48	1	2	1	2	1	4
49	1	2	1	2	1	4
50	1	2	1	2	1	3
51	1	2	1	2	1	1
52	1	2	1	2	1	4
53	1	2	1	2	1	4
54	1	2	1	2	1	4
55	1	2	1	2	1	4
56	2	2	1	2	3	4
57	2	2	1	2	3	4
58	1	1	2	1	3	4
59	1	1	2	1	3	4
60	2	1	2	1	2	4
61	2	1	2	1	3	4
62	2	1	2	1	3	3
63	2	1	2	1	1	4
64	2	1	2	1	3	4
65	2	1	2	1	2	4
66	2	1	2	1	1	3
67	2	1	2	1	3	4
68	2	1	2	1	3	4
69	2	1	2	1	2	4
70	2	1	2	1	2	4
71	2	1	2	1	3	4
72	2	1	2	1	1	4
73	2	1	2	1	1	4
74	2	1	2	1	1	4
75	2	1	2	1	1	4
76	2	1	2	1	1	4
77	2	1	2	1	1	4
78	2	1	2	1	1	3

79	2	1	2	1	3	4
80	2	1	2	1	3	4
81	2	1	2	1	2	4
82	2	1	2	1	1	3
83	2	1	2	1	3	4
84	2	1	2	1	2	4
85	2	1	2	1	3	4
86	2	1	2	1	2	4
87	2	1	2	1	3	4
88	2	1	2	1	3	4
89	2	1	2	1	1	1
90	2	1	2	1	1	4
91	2	1	2	1	1	4
92	2	1	2	1	1	4
93	1	2	2	1	2	3
94	1	2	2	1	3	3
95	1	2	2	1	2	3
96	1	2	2	1	3	3
97	2	2	2	1	3	4
98	2	2	2	1	2	1
99	2	2	2	1	3	4
100	2	2	2	1	2	1
101	2	2	2	1	3	4
102	1	1	2	2	3	4
103	1	1	2	2	3	4
104	2	1	2	2	3	4
105	2	1	2	2	3	4
106	2	1	2	2	2	4
107	2	1	2	2	2	4
108	2	1	2	2	3	4
109	2	1	2	2	3	1
110	2	1	2	2	2	4
111	2	1	2	2	3	4
112	2	1	2	2	3	1
113	2	1	2	2	2	4
114	2	1	2	2	3	4
115	2	1	2	2	3	4
116	2	1	2	2	2	4
117	2	1	2	2	3	4
118	2	1	2	2	2	1
119	2	1	2	2	3	1

120	2	1	2	2	3	1
121	1	2	2	2	3	4
122	1	2	2	2	3	4
123	1	2	2	2	3	4
124	1	2	2	2	3	4
125	1	2	2	2	3	4
126	1	2	2	2	3	4
127	1	2	2	2	3	4
128	1	2	2	2	3	4

CUESTIONARIO (UWES)

Edad:
 Sexo:
 Estado Civil:
 Puesto De Trabajo:

Instrucción

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen esas ideas o con qué frecuencia las siente. Encierre en un círculo el número de cada una de las afirmaciones.

nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	1	2	3	4	5
2. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	1	2	3	4	5
3. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
4. Mi trabajo me inspira.	1	2	3	4	5
5. Estoy entusiasmado/a con mi trabajo.	1	2	3	4	5
6. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	1	2	3	4	5
7. Me «dejo llevar» por mi trabajo.	1	2	3	4	5
8. Estoy metido en mi trabajo.	1	2	3	4	5
9. Soy feliz cuando estoy abstraído en mi trabajo.	1	2	3	4	5

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Edad:

Sexo:

Estado Civil:

Puesto De Trabajo:

INSTRUCCIONES

Aquí encontrará una serie de afirmaciones con las que puede estar en totalmente de acuerdo o estar en desacuerdo. Lea detenidamente cada afirmación y encierre su respuesta con un círculo en el número respectivo. No hay respuestas buenas ni malas.

TOTALMENTE EN DESACUERDO < 1 2 3 4 5 > TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEMS	1	2	3	4	5
1. En general mi vida está cerca de mi ideal.	1	2	3	4	5
2. Siento que mi vida está vacía.	1	2	3	4	5
3. Las condiciones de mi vida son óptimas.	1	2	3	4	5
4. Estoy satisfecho/a con mi vida.	1	2	3	4	5
5. La vida fue buena conmigo.	1	2	3	4	5
6. Me siento satisfecho/a con lo que soy.	1	2	3	4	5
7. Pienso que nunca seré feliz.	1	2	3		5
8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	1	2	3	4	5
9. Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida.	1	2	3	4	5
10. Me siento satisfecho/a porque estoy donde tengo que estar.	1	2	3	4	5
11. La mayoría del tiempo me siento feliz.	1	2	3	4	5
12. Es maravilloso vivir.	1	2	3	4	5
13. Por lo general me siento bien.	1	2	3	4	5
14. Me siento inútil.	1	2	3	4	5
15. Soy una persona optimista.	1	2	3	4	5
16. He experimentado la alegría de vivir.	1	2	3	4	5

17. La vida fue injusta conmigo.	1	2	3	4	5
18. Tengo problemas profundos que me quitan la tranquilidad.	1	2	3	4	5
19. Me siento un fracasado.	1	2	3	4	5
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	1	2	3	4	5
21. Estoy satisfecho/a con lo que hasta ahora logre.	1	2	3	4	5
22. Me siento triste por lo que soy.	1	2	3	4	5
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	1	2	3	4	5
24. Me considero una persona realizada	1	2	3	4	5
25. Mi vida transcurre cómodamente.	1	2	3	4	5
26. Todavía no encuentro sentido a mi existencia.	1	2	3	4	5
27. he conseguido todo lo que la vida ofrece.	1	2	3	4	5

