



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

FELICIDAD Y ENGAGEMENT EN
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA, CHICLAYO 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN PSICOLOGIA CLINICA

FIGURELLA MELISSA VELASQUEZ

TUESTA

LIMA-PERÚ

2021

ASESOR

DR. GIANCARLO OJEDA MERCADO

JURADO DE TESIS

MG. JULIA ROXANA CALDERON CALDERON

PRESIDENTE

MG. PATRICIA DORA IPARRAGUIRRE BALTAZAR

VOCAL

MG. GERALDINE ZIDAE SALAZAR VARGAS

SECRETARIA

DEDICATORIA.

A Silvia y Jorge, mis padres, por su amor infinito y apoyo incondicional siempre.

A César, mi esposo, por su soporte emocional y constante motivación para lograr esta meta.

A Mariafe, porque su existencia contribuye a mi felicidad y me motiva a lograr mis metas.

AGRADECIMIENTOS.

A Dios, por ser mi refugio y el centro de mi vida.

Al Dr. Giancarlo, mi asesor, por su valioso tiempo y guía en el desarrollo de esta investigación.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
2.1. Planteamiento del problema.....	5
III.MARCO TEÓRICO.....	16
3.1. Investigaciones sobre el problema investigado.....	16
Investigaciones nacionales	16
Investigaciones internacionales:	18
3.2. Aspectos conceptuales	20
3.2.1 Felicidad	20
3.2.2. Engagement	28
IV. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	35
V. OBJETIVOS	
5.1. General	39
5.2. Específicos	39
VI. HIPOTESIS	40
6.1. General	40
6.2. Específicas.....	40
VII. METODOLOGÍA.....	41
7.1. Diseño del estudio.....	41
7.2. Participantes	41
7.3. Definición conceptual y operacional de variables	43
7.4. Procedimientos y técnicas	45
7.5. Instrumentos	46
7.6. Consideraciones éticas.....	49
7.7. Plan de análisis	49
VIII. RESULTADOS	51
IX. DISCUSIÓN	72

X. CONCLUSIONES	91
XI.RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, conocer cuál es la relación entre felicidad y engagement en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018. La muestra estuvo conformada por 159 docentes de cinco facultades (Ciencias empresariales, Derecho, Medicina, Humanidades, e Ingeniería). El tipo y diseño de investigación fue descriptivo correlacional. Se utilizó la Escala de la felicidad, creada por Alarcón (2006) y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de Salanova y Schaufeli (2003).

Los resultados indican que existe correlación baja entre felicidad y engagement. También, un nivel alto de felicidad (72,96%) y un nivel medio de engagement (61%). Según dimensiones, se obtuvo una correlación baja entre las dimensiones de felicidad (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir) con dos dimensiones de engagement (vigor y dedicación); y muy baja con la dimensión absorción. Según facultad, existe relación moderada entre felicidad y engagement para las facultades de Empresariales, Derecho y Medicina. Una relación baja para la facultad de Ingeniería; y una relación muy baja para la facultad de Humanidades. Según tiempo de servicio, existe correlación moderada entre felicidad y engagement en docentes que tienen 1 a 5 laborando; una correlación muy baja en los docentes que tienen 6 a 10 años de servicio. Y los docentes, que trabajan entre 11 a 15 y 16 a 20 años presentan una correlación baja.

Palabras clave: Psicología positiva, Engagement, Felicidad, Bienestar psicológico, Docentes

ABSTRACT

The general objective of this research work was to know what is the correlation between happiness and engagement in teachers of a Private University, Chiclayo -2018. The sample had 159 teachers from five different faculties (Business Sciences, Law, Medicine, Humanities, and Engineering). The type and design of the research was descriptive correlational. The Happiness Scale, created by Alarcón (2006) and the Utrecht Work Engagement Scale by Salanova and Schaufeli were used (2003).

The results indicate that there is a low correlation between happiness and engagement. Also, a high level of happiness (72.96%) and a medium level rate of engagement (61%). According to dimensions, a low correlation was obtained between the dimensions of happiness (positive sense of life, satisfaction with life, personal fulfillment, and joy of living) with two dimensions of engagement (vigor and dedication); and very low correlation with the absorption dimension. According to each faculty, there is a moderate correlation between happiness and engagement in the Faculties of Business, Law and Medicine. A low correlation in the Faculty of Engineering; and a very low correlation in the faculty of Humanities.

According to time of service, there is a moderate correlation between happiness and engagement in teachers who have 1 to 5 years of service; a very low correlation in teachers with 6 to 10 years of service. And a low correlation in teachers who work between 11 to 15 years and 16 to 20 years.

Keyword: Positive psychology, Engagement, Happiness, Wellness, Teacher

1. INTRODUCCIÓN

La salud consiste en un “estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo ausencia de enfermedad” según la Organización Mundial de la salud (citada en Herrero, 2016). Un componente integral e insesencial de la salud es la salud mental, definida por la OMS (2014) en el Plan de acción sobre Salud Mental 2015-2020 como “el estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad”. A partir de ello, se evidencia la necesidad de abordar de manera integral la salud, pues sin salud mental esta no será plena.

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida. Sobre esta base se puede considerar que la promoción, la protección y el restablecimiento de la salud mental son preocupaciones vitales de las personas, las comunidades y las sociedades de todo el mundo (como se citó en la OMS, 2014).

En este sentido, para lograr un estado óptimo de salud, además de disminuir aquellos factores que generan malestar, también es fundamental incrementar los factores que potencien el bienestar (Salanova, 2009). En relación con ello, la psicología positiva focaliza su atención en las cualidades y características humanas positivas, un campo de investigación e interés distinto al adoptado tradicionalmente (como se citó en Seligman, 2011). Es decir, se orienta al estudio de variables positivas como la felicidad y el engagement que contribuyen al bienestar de la

persona. Por ello, estudiar dichas variables, contribuirá a ampliar y nutrir el conocimiento en este nuevo campo de investigación.

La felicidad es un tema que ha cobrado especial relevancia por ser considerada una meta de vida. Se podría decir que las personas se esfuerzan por conseguir su felicidad recurriendo a diferentes recursos como, por ejemplo, el engagement, el cual se define como «...un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por las siguientes dimensiones vigor, dedicación y absorción» (Schaufeli y Bakker, 2009 citados en Agurto, Mogollón y Castillo 2020). Este aspecto positivo y óptimo del desarrollo profesional está relacionado con la disminución de quejas psicosomáticas, por lo que estaría relacionado con un mejor estado de salud en el ámbito personal.

El interés que ha generado el engagement se debe a su poder predictivo de salud mental y bienestar psicológico. Ya que se ha evidenciado que el engagement se relaciona directa y positivamente con el optimismo, este último recurso contribuye a experimentar menos emociones negativas, menos estados de ánimo negativo, menos sintomatología depresiva, ansiedad y hostilidad ante situaciones estresantes (Sanjuán y Magallanes, 2006 citados en Sánchez & Méndez, 2009).

Dado que la felicidad y el engagement representan piezas claves en la promoción de la salud para contribuir con el bienestar de la persona, resulta importante la evaluación de ambas variables.

La felicidad y el engagement constituyen variables positivas que, según las investigaciones, se orientan al desarrollo personal. Fredrickson (2001) señala que las experiencias emocionales positivas poseen un efecto acumulativo con el transcurso del tiempo, ampliando el repertorio de pensamientos y acciones en la

persona, y contribuyendo al desarrollo de sus recursos adaptativos, potenciando su salud y su bienestar. De esta manera, se acrecienta en la persona sus potencialidades, permitiéndole descubrir oportunidades, afrontar situaciones desfavorables y estresantes (como se citó en Barragán y Morales, 2014), favoreciendo su crecimiento personal, permitiendo sentimientos de satisfacción con la propia vida; ayudando a mantener y a recuperar su salud (Strumpfer, 2004) (como se citó en Park y Sun, 2013),

Contar con recursos personales positivos permite prevenir la aparición de patologías y que la calidad de vida mejore, aún estando frente a situaciones difíciles y estresantes, ya que la puesta en marcha de emociones y recursos positivos mejoran nuestra capacidad de afrontamiento.

El grado de salud mental, inseparable de la salud general, se manifiesta en todos los ámbitos de la vida personal, incluido el laboral, que impacta la vida de las personas ofreciendo oportunidades de desarrollo, pero también puede perjudicar la salud de estos debido a las exigencias psicológicas de la experiencia laboral, generando tensión, estrés, ansiedad, entre otras consecuencias que afectarían la salud física y mental de los individuos.

Según Maslach y Jackson (1986), los profesionales asistenciales como médicos, enfermeras, trabajadores sociales, psicólogos, abogados y docentes se involucran de forma más intensa con personas, lo cual conlleva a desarrollar sentimientos negativos como la frustración, el miedo y la desesperación, generando tensión y un efecto de desgaste emocional en estos profesionales. (Como se citó en Veloso, Cuadra, Antezana, Avendaño y Fuentes, 2013).

Si bien, la persona experimenta e inicia un desgaste emocional en el área laboral, tarde o temprano ello se extenderá en sus demás áreas de funcionamiento (personal, social, familiar y académica) facilitando, en muchos casos, la aparición de sintomatología clínica.

Sin embargo, ¿cómo se explica que, frente a situaciones estresantes similares, existan personas con mayor o menor posibilidad que otras de padecer un problema psicológico? ¿son las experiencias vividas las que conllevan a una mayor vulnerabilidad? ¿o podría ser que aspectos internos y positivos como la felicidad y el engagement se conviertan en moduladores del bienestar psicológico de la persona ante situaciones adversas?

En este sentido, surge el interés por estudiar la felicidad y el engagement en los docentes de una universidad, quienes cumplen una función muy importante como agentes de cambio dentro de la sociedad. Esta función implica además de transferir conocimientos, participar de manera activa en la formación del estudiante. Por lo que, la realización plena del docente es pieza importante en el desarrollo profesional exitoso.

2. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Planteamiento del problema

La evidencia científica indica que en la actualidad han incrementado los problemas psicoemocionales. Esta realidad se refleja en la demanda de atención psiquiátrica y psicoterapéutica, en la automedicación de fármacos, o en el aumento acelerado de licencias médicas por problemas de salud mental (Martínez, 2016).

Estados emocionales negativos como el estrés, la ansiedad y la depresión son los más habituales en la sociedad posmoderna generando inestabilidad emocional y convirtiendo a la población en una generación psicopatogénica según González (2010) (como se citó en Arequipeño y Lastra, 2016).

Es preocupante visualizar lo frágil que se ha tornado la salud mental en el mundo. Tener una salud mental deteriorada, no solo conlleva a presentar problemas como el estrés, la depresión o ansiedad, con sus consecuencias que se extienden a muchas áreas (familiar, laboral, etc) sino que además, pueden generar relaciones sociales, familiares y laborales deficitarias; una mala evolución en las enfermedades físicas; mayores consecuencias por conductas de riesgo asociadas al uso del alcohol y otras drogas; menos expectativas y mala calidad de vida (como se citó en Arequipeño y Lastra, 2016).

En relación con ello, Fredrickson (1998) señala que detrás de este deterioro de la salud mental se encuentran las emociones negativas. Ya que, estados emocionales como el miedo, la tristeza, la ira cuando se tornan intensos y habituales, afectan negativamente la calidad de vida de las personas y su bienestar. Asimismo, las emociones negativas subyacen a los problemas físicos; por ejemplo, el enojo, la ansiedad e irritabilidad, están implicados en la etiología de los

problemas cardíacos y tienen un importante rol en el desarrollo de algunos tipos de cáncer (Buela-Casal & Moreno, 1996); el miedo y la ansiedad se encuentran en la base de los trastornos de estrés, así como la tristeza y la desesperanza subyacen a la depresión. Debido a esto, es natural que el interés se haya focalizado en el estudio de las emociones negativas (como se citó en Greco, 2010).

Sin embargo, ha aumentado el interés por comprender y mejorar la calidad de vida de las personas. Ello a conducido a investigar variables que inciden en el bienestar de las personas, como la felicidad y el engagement.

En este sentido, se hace necesario proponer un papel más activo de las emociones positivas que promuevan la salud, que prevengan y traten numerosos trastornos psicológicos. Csikszentmihalyi (2000) señalan que el progreso mayor de la prevención procede de una perspectiva centrada en el desarrollo sistemático de competencias (como se citó en Sánchez & Méndez, 2009).

Es evidente la estrecha relación entre emociones y salud tanto física como mental. Si bien, estas reacciones básicas adaptativas encierran un potencial tanto de protección como de riesgo, pueden evolucionar hacia condiciones clínicas, donde se pierde su carácter adaptativo y se convierten en un problema que interfiere y genera malestar significativo. Por lo general, son las emociones negativas, las que presentan mayor tendencia a perjudicar la salud y el bienestar de las personas. Por ello, es importante que la persona aprenda a manejarlas, que procure elegir las más beneficiosas para la vida y hacer que se repitan para las actividades y las relaciones que se afrontan, porque de eso dependerá el efecto causado en su vida y en la relación con otros (Chirino y Hernández, 2015).

En línea con lo planteado, el estudio de la felicidad conceptualizada como una emoción positiva centrada en el presente (Seligman, 2005) es uno de los principales aportes de la Psicología Positiva, un campo de investigación empírica con aplicaciones directas en el tratamiento y rehabilitación de personas con problemas psicológicos, en la prevención de trastornos mentales y físicos, y en la intervención promoción de la salud (Park y Sun, 2013).

La felicidad se ha convertido en un tema de interés en los últimos años porque existe evidencia de su papel protector y potenciador que tiene sobre la salud mental. Por ejemplo, Deschamps, Garrafa, Macías, y Fuentes, (2020) indican que la Felicidad se muestra como un factor protector para la ansiedad rasgo y la ansiedad estado. En cambio, personas con niveles más bajos de felicidad informaron síntomas depresivos, trastorno depresivo mayor, trastorno de ansiedad social y trastornos emocionales comórbidos. Además, "tienden a tener más problemas físicos que afectan su calidad de vida". Asimismo, se ha observado que las personas infelices reportan más eventos negativos o de cambios en la vida con efectos adversos, así como menos eventos positivos (Palomar y Victorio, 2012; Veenhoven, 2004 citados en Gonzales y Valdez, 2013).

La investigación empírica evidencia que la felicidad, a través de sus dimensiones como la satisfacción vital y el sentido de vida, se asocian a la salud mental y física, tiene un efecto preventivo sobre la depresión y la desesperanza y son fuente de resiliencia, afrontamiento ante situaciones vitales adversas, bienestar, felicidad y percepción de autorrealización personal. Kleftaras y Psarra (2012) encontraron que los sujetos con mayor significado de vida tenían una sintomatología depresiva más baja, mientras que los sujetos con puntuaciones más

altas de depresión tenían un menor sentido de significado en la vida. Lo cual podría estar asociado a la ausencia de metas vitales y realización personal (dimensión de felicidad). La ausencia de estas dimensiones impide la activación de recursos para la resolución exitosa de las situaciones adversas. Sumado a ello, Yalom refiere que el vacío existencial generado por ausencia de sentido de vida, se asocia con la psicopatología; mientras que, el logro de satisfacción vital se relaciona con metas vitales personales claras y definidas (como se citó García, 2014).

Los avances de la neurociencia demuestran que somos capaces de aprender a producir voluntariamente en nuestro cerebro un estado neuroquímico de felicidad y bienestar. Ello porque la felicidad es una reacción neuronal, promovida por una serie de neurotransmisores químicos, entre los que se encuentran la serotonina, la dopamina, la prolactina, la oxitocina y el -GABA₂-. (Deschamps, Garrafa, Macías, y Fuentes, 2020). Además, al ser una emoción se puede contagiar, enseñar y aprender lo que refleja el rol activo y protagónico que tiene la persona sobre sus recursos positivos internos, los mismos que tienen repercusión sobre su salud (Martínez, 2016).

A partir de ello, el aumento de la emocionalidad positiva puede ser un objetivo de tratamiento importante para las personas inclinadas a niveles más bajos de felicidad (Pulido y Herrera, 2018).

Queda claro entonces que la felicidad tiene un impacto considerable sobre la vida de la persona, quien se desenvuelve en diferentes entornos sociales. Uno de estos entornos es el ambiente laboral, donde desarrolla gran parte de sus capacidades (Deschamps, Garrafa, Macías y Fuentes, 2020). Guzmán (2003) señala que los efectos generados en este ámbito pueden ser positivos o **negativos** (como

se citó en Aguirre, Vauro y Labarthe, 2015). En este último grupo, se encuentra el estrés, uno de los males sociales más generalizados de nuestros tiempos porque afecta a la persona considerablemente, provocándole alteraciones físicas, mentales y emocionales (Gonzales ,2012).

Una de las profesiones más propensas al desarrollo de estrés, es la docencia universitaria, lo que ha incrementado el interés de estudiar las condiciones no solo organizacionales sino individuales que favorecen la conservación de la salud física y mental de los académicos, que ante todo son personas.

Kyriacou (2003) afirma que la docencia es un trabajo trascendental que ayuda a otros a aprender y desarrollarse, pero es también una labor cuyo ejercicio continuo se torna exigente para los que la ejercen (como se citó en Cardozo, 2016) debido a una combinación de tareas asociadas con la actividad laboral (Rodríguez et al. 2020). Ello estaría relacionado con la sobrecarga de trabajo y se vincula directamente con el desgaste físico y emocional, síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Además, este fenómeno se vincula a la falta de implicación y menor rendimiento (Tang, Au, Schwarzer y Schmitz, 2001; Vandenberghe y Huberman, 1999) así como también mayor dificultad a la hora de generar espacios de desconexión y relajación, pilares básicos para una recuperación efectiva que permitan mantener una adecuada salud mental(citados en Parihuaman y Aniceto, 2017).

La forma en cómo responde el docente a estas situaciones afecta considerablemente su bienestar psicológico, desarrollando procesos ansioso-depresivos como respuesta a un estrés prolongado, el cual se presenta en aquellas personas que no fueron capaces de desempeñarse de manera adecuada ante los

cambios y exigencias de su entorno (Schaufeli 2002; Maslach, Schaufeli y Leiter 2001 citados en Schaufeli, 2011).

En el entorno laboral, la salud de las personas puede verse perjudicada debido al exceso de exigencias psicológicas. Por ello, es importante conocer que el estrés puede interferir con las actividades diarias de las personas en diferentes ámbitos de su vida, especialmente en el trabajo, perjudicando su desempeño; pero también lo es, identificar y promover los recursos personales que permitan abordar el problema y hacer frente a situaciones difíciles (Rodrigues, Lago, Campelo, Aparecid, Ribeiro y Mesquita, 2020).

Cuando la salud mental se ve deteriorada y se presenta la psicopatología, la línea de seguimiento se debe realizar no solo con respecto a la evolución y avance de esta, lo cual es relevante, sino también en los mecanismos de protección, tratamiento y recuperación que permitan a la persona desempeñarse de forma óptima en los ámbitos personal, social, académico y laboral (Lynch y Clarke, 2006 citados en Gaibor y Moreta, 2020).

Ello, conlleva a reflexionar sobre la importancia de promocionar la salud y prevenir que las personas enfermen, y no limitar la intervención psicológica solo a cuidar y tratar a las personas enfermas. Estimular emociones positivas como la felicidad y potencializar recursos positivos como el engagement permitirá que la persona ponga en marcha estrategias que mitiguen los efectos del riesgo generado por las situaciones adversas (Rodríguez, 2016).

Diversas investigaciones han demostrado, por ejemplo, una relación inversa entre felicidad y estrés, es decir, las personas más infelices refieren mayores niveles de estrés (Montoliu, 2018).

A pesar de que la felicidad tiene un impacto positivo sobre la vida de la persona. En el ámbito laboral, se sabe que, en el Perú, un 65 % de trabajadores peruanos manifestaron no sentirse felices en su trabajo, solo el 35 % se sentía feliz, quedando nuestro país como en el quinto lugar de tener trabajadores descontentos en su trabajo (Trabajando.com, 2016).

Lo opuesto a esta situación de desgaste y fatiga asociada al estrés es el engagement, un **estado de activación positivo caracterizado por altos niveles de energía, entusiasmo y la sensación de estar inmerso en la actividad laboral que se desarrolla** (Schaufeli, 2006). Según este autor, los colaboradores que experimentan el engagement sienten un vínculo positivo, una clase de felicidad relacionada con todas las actividades que realizan en su trabajo; es decir, se sienten energizados e involucrados con la labor que realizan.

Si bien el constructo engagement hace referencia a un estado psicológico relacionado con el trabajo, existen algunos estudios que muestran relación directa y capacidad predictiva negativa para el desarrollo de síntomas de ansiedad y depresivos, y positiva para el de satisfacción vital, fuera del ámbito laboral (Hakanen y Schaufeli, 2012; Leijten y cols., 2015; Agarwal y Karpouzian, 2016 citados en Solana, Omar y Vaamonde (2017).

Desempeñarse en un estado de engagement incrementa el repertorio de pensamiento-acción en las personas, así como las conductas relacionadas con la flexibilidad, la creatividad, la apertura hacia la información (Contreras, 2015) lo cual se torna relevante en todos los ámbitos de la vida.

El engagement se relaciona positivamente con la salud, es decir, bajos niveles de depresión, ansiedad, estrés y quejas psicósomáticas según Shaufeli, Taris y Van Rhenen (2003) citados en Agurto, Mogollón y Castillo, (2020). En cambio, bajos niveles de engagement, conllevarían a niveles mayores de estrés, principalmente mayor cansancio emocional y éste último predice los síntomas depresivos (Suarez y Mendoza, 2014).

Aquellas personas con mayor vinculación con su trabajo, son más eficaces y competentes para enfrentar a las exigencias de su trabajo, porque disfrutan la manera en que desarrollan su trabajo, demuestran y expresan emociones placenteras como la felicidad (Soria y Schaufeli, 2009) y ello tiene un impacto positivo en la vida de la persona.

Se ha encontrado (Carpentier et al., 2012; Thorgren et al., 2013) que personas con engagement experimentan estados positivos como el flow durante la realización sus actividades; lo que redundaría, a su vez, en mayor bienestar, menor ansiedad y menor sintomatología depresiva (como se citó en Salessi, Omar y Vaamonde, 2017)

Además, el engagement podría considerarse como un constructo positivo que, como el optimismo, ha mostrado su relación con la resiliencia. Los individuos recogen de su grupo de recursos psicológicos comportamientos con el fin de ejercer la resiliencia a través del engagement (constructo motivacional) siendo reflejado en el vigor y la persistencia. Este recurso psicológico puede dar lugar a las diferencias individuales en el manejo de los posibles aspectos estresantes del ambiente (Sweetman & Luthans 2010). Los individuos resilientes se enfrentan de forma activa y comprometida a los estímulos estresantes, percibiéndolos como menos

amenazantes (Moreno, Morett, Rodríguez & Morante, 2006) (como se citó en Menezes, Fernández, Hernández, Ramos y Contador, 2006).

Por su parte, Jezzi (2006) encontró una relación positiva y directa entre el optimismo y las dimensiones del engagement. El optimismo, permite que la persona tenga esperanza, cree estrategias de acción y afrontamiento a la realidad sin negar sus problemas (Prada, 2005 citado en Maury, Martinez, Gonzales, 2014).

Entonces, el engagement, competencia motivacional conlleva directamente al desarrollo de la competencias emocional (optimismo) y social (resiliencia), competencias psicológica importantes en el mantenimiento de la salud mental de la persona.

Aunque el engagement juega un papel relevante en el desempeño de la persona que labora, se sabe que en el Perú el 40 % de las organizaciones si cuenta con estrategias formales de engagement y el 60 % no, siendo nuestro país el segundo lugar que cuenta con menos estrategias de engagement organizacional, seguido de México que cuenta con un 45% de estrategias (Go Integro, 2017).

¿Pero qué ocurre en las organizaciones del sector educativo como las universidades? Organizaciones en las que el docente se enfrenta a diversos desafíos relacionados a la tarea de enseñar, que repercuten en su salud tanto física como mental, lo que a su vez podría puede deteriorar su bienestar y calidad de vida.

La labor docente significa más que desempeñar un rol colaborativo, amerita dedicación, esfuerzo, inversión de tiempo y una serie de desafíos. Todos estos desafíos pueden provocar niveles altos de estrés, perturbando su salud mental e incrementando sus niveles de vulnerabilidad al desarrollo de problemas psicológicos como depresión y ansiedad, lo cual podría generar un deterioro en su

bienestar psicológico. Ello puede verse agravado o atenuado por sus características individuales, y no solo por los aspectos laborales (perfil profesional, tiempo de servicio, nivel de experiencia docente). Por ello, potencializar una serie de recursos internos (González, 2003) contribuirá a disminuir la presencia de factores de riesgo, permitiendo que la persona responda de forma positiva ante situaciones.

La población evaluada, no está ajena a esta realidad, se enfrentan a muchos desafíos vinculados a la preocupación por su formación profesional, a la adquisición de estrategias pedagógicas, a la desmotivación del alumnado, multiplicidad de tareas (académicas, administrativas y de investigación) que conlleva a sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, aulas con grupos grandes de estudiantes, sumado a ello está el hecho de que la docencia se caracteriza por el contacto con personas, lo que supone responsabilidad por el bienestar de otros y la carga mental producto de las situaciones personales y familiares.

La institución donde se llevó a cabo la investigación se ubica en el departamento de Lambayeque y tiene como principal propósito la formación integral de las personas, y al desarrollo de la sociedad. Durante una comunicación personal con algunos jefes inmediatos, estos refirieron en términos generales que algunos de los colaboradores mostraban signos de agotamiento, falta de concentración en sus tareas, menor involucramiento con sus labores, expresiones verbales que evidenciaban pesimismo, ausencia de metas en relación a su desarrollo profesional; sin embargo, que a pesar de ello llevaban a cabo su labor cumpliendo con los objetivos propuestos en relación a brindar el servicio de enseñanza aprendizaje.

Así, como existen condiciones externas que desencadenan patologías en la persona, también existen condiciones internas con las que cuenta la persona, que al activarse pueden proteger a la persona de presentar patologías y conllevar a la manifestación de conductas adaptativas que disminuyen las consecuencias negativas de las situaciones adversas.

Ante la situación expuesta, se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre felicidad y engagement en docentes de una Universidad privada, Chiclayo- 2018?

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Investigaciones sobre el problema investigado

Investigaciones nacionales

Respecto a la relación entre Felicidad y Engagement

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

Davey (2017) investigó Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. La muestra fue de 338 estudiantes de centros superiores (universidades e institutos) entre 18 y 40 años de edad. Utilizaron la Escala de Felicidad de Alarcón y el Cuestionario de Engagement (UWES). Se encontró relación entre felicidad y engagement, encontrándose en un nivel moderado bajo. La variable felicidad tuvo mayor correlación con los componentes dedicación y vigor del engagement. Los factores ausencia de sufrimiento profundo y satisfacción con la vida de la variable felicidad se correlacionan significativamente con los componentes dedicación y vigor del engagement.

Respecto a la variable Felicidad:

Alarcón (2001), trabajó con 163 sujetos de clase media, solteros y casados, de 20 a 60 años en Lima, quienes respondieron la Escala de Satisfacción con la Vida

de Diener más un ítem que indagó los niveles de felicidad. Este autor encontró como resultados que no existen diferencias significativas entre las puntuaciones medias de felicidad de varones y mujeres. Según la edad, el único contraste significativo se encontró entre 30 y 50 años y las medias más elevadas correspondieron a los 50 y 60 años. Asimismo, se halló que las personas casadas son más felices que las solteras. Finalmente, el mayor número de sujetos reportó sentirse feliz.

En una universidad privada de la ciudad de Trujillo, se realizó una investigación respecto a los niveles de felicidad con alumnos entre las edades de 16 y 36 años, hallaron que el 51,1% de la población se encontraba en un nivel medio de felicidad, indicando un aceptable estado afectivo de satisfacción que genera bienestar psíquico y social. Así mismo, se encontró un 24,21 % de la población con un nivel alto de felicidad, estado que es más constante en sus vidas cotidianas. A diferencia del 24,53 % que representa al nivel bajo de felicidad, quienes evidencian un estado de insatisfacción emocional (Morillo, 2011).

Respecto a la variable Engagement:

Huapaya (2017) investigó engagement y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. La muestra evaluada fue de 350 docentes, a quienes se les aplicó la escala utrecht de engagement en el trabajo (UWES-9). Se obtuvo que predomina el nivel alto de engagement con el 39.1% de los docentes encuestados.

Lozano y Reyes (2017) buscó comprender cómo se presenta la autoeficacia general y el engagement laboral en docentes de la carrera de psicología en una universidad particular de Lima Metropolitana. Para alcanzar dicho objetivo se realizaron entrevistas a siete docentes: tres mujeres y cuatro varones. A partir de

ellas se comprende qué factores personales les han servido a estos docentes en el ejercicio de su profesión y también con qué se encuentran ellos vinculados. Finalmente, las conclusiones a las cuales se llegó es que los docentes se encuentran vinculados con su labor de docencia, esto debido a la **interacción que tienen con sus estudiantes** pues **investigan más** y se **mantienen actualizados** en su campo profesional.

Investigaciones internacionales:

Respecto a la variable felicidad

Flogia, Cilley y Hermello (2011) realizaron un estudio sobre la felicidad en los argentinos, en las universidades de Palermo y TNS Gallup, donde encontraron que el 53% de los hombres se sienten muy felices y un 30% bastante feliz, en cambio en las mujeres un 50% se sienten muy feliz y solo un 34% bastante feliz.

Mochón (2010) realizó un trabajo en el que analizó los factores explicativos de la felicidad de los españoles. Encontró que los divorciados y los viudos son notablemente más infelices que los casados, el desempleo aparece fuertemente correlacionado con la infelicidad, la felicidad aumenta con la renta de forma decreciente, la salud tiene una notable incidencia en la felicidad y la religión se correlaciona positivamente con la felicidad.

En este mismo estudio, se encontró que el 40% de quienes tienen 18 a 24 años declara ser muy felices, mientras que baja al 36% en el grupo etario posterior (25 a 34 años), al 33% entre los de 35 a 49 años, al 27% entre los de 50 a 64 años y al 22% entre los mayores de 65 años. Por tanto, la edad sería una variable interviniente.

Mochón también encontró que la variable estado civil también interviene. El estudio muestra que aumenta el porcentaje de muy felices (36%) entre quienes están en pareja respecto a quienes están solos (26%). El estudio muestra, también, una relación entre la situación de empleo y la felicidad. Se halló que aquellos que no trabajan declaran menos felices que aquellos que tienen trabajo (79% contra 87%).

La investigación realizada por la Universidad de California en el año 2005, quienes aseguran que las mujeres son más felices en la mayoría de los países del mundo, ya que después de analizar los datos de la Encuesta Mundial Gallup se dieron cuenta que el género femenino goza más de la vida. Así mismo, en el estudio publicado en el Journal of Happiness Studies, se detalla que a pesar de que, en la mayoría de los países del mundo, los hombres suelen ganar más y tener los mejores puestos de trabajo, las mujeres están más satisfechas con su estilo de vida (como se citó en la Revista Bienestar 180).

Respecto a la variable engagement

El estudio realizado por Ruiz, Moreno; Aranda y Almeida (2014) buscó determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Work Engagement con variables demográficas y laborales en docentes universitarios de Zacatecas. Trabajaron con una muestra de 98 mujeres y 58 hombres. Se utilizó el instrumento de Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale de 17 reactivos. Se encontraron altos niveles de engagement en el 99,4% de los participantes.

En una investigación de la ciudad de Monterrey, realizada a 600 profesionales de las carreras de administración, secretariado y psicología, para

determinar el grado de engagement de los colaboradores de una empresa comercial, en la cual se usó el cuestionario de bienestar y trabajo (UWES), obteniendo por dimensiones lo siguiente: absorción con el 74% en el nivel promedio, dedicación con 84% y vigor con 82% ambos en el nivel muy alto, además se encontró que en los colaboradores entre las edades de 18 – 35 años predomina el vigor con el 50% con el nivel alto, en las edades de 46 a más años la dedicación con el 67% con el nivel promedio y en las edades de 36 a 45 años la absorción con el 44% en el nivel muy alto, y en relación al sexo indica que no existen diferencias significativas (Cueva, 2011).

Merino, 2017 (como se citó en Bendezú, 2019) investigó supuestos relacionados al compromiso (engagement) de los trabajadores en Congregaciones Religiosas Educativas en España. La metodología empleada consistió en una revisión de la literatura y tres estudios 22 empíricos en Congregaciones Religiosas Educativas y se aplicó el cuestionario UWES. Confirmó que a mayor espiritualidad de los trabajadores se incrementa el nivel de engagement; demostrando que el engagement de los trabajadores no es el resultado de las características personales ni del ambiente o situación laborales, sino exclusivamente por factores organizativos del centro. Respecto a la espiritualidad, existe una relación positiva con el engagement de los trabajadores y la edad influye de forma negativa al nivel de engagement.

3.2. Aspectos conceptuales

3.2.1 Felicidad

Según Alarcón (2006) “la felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado”.

Esta definición destaca el aspecto subjetivo de la felicidad, evidenciando su peculiaridad entre las personas, resaltando aspectos cognitivos y afectivos involucrados en la vivencia individual y variada de este estado.

En este sentido, cabe agregar que el bien anhelado puede ser diverso (material, estético, psicológico, religioso, sociale, etc.) dependiendo del valor que le atribuye la persona. Además, al ser un estado subjetivo, su estabilidad temporal puede perdurar en el tiempo o puede perderse (Alarcón, 2006).

Enfoques teóricos de la felicidad

Teoría del bienestar subjetivo (SWB) de Diener.

Diener, ha optado más por el término de “bienestar subjetivo” como sinónimo de felicidad, término más difundido en los medios psicológicos. Involucra una evaluación cognitivo-afectiva que la persona realiza de su propia vida, de forma global o considerando algunos aspectos (personalidad, aspecto físico, relaciones interpersonales, trabajo) (como se citó en Simkin, 2016).

Para Diener, el “bienestar subjetivo” está compuesto por las siguientes dimensiones: satisfacción con la vida, que implica la evaluación global que la persona realiza de su vida; satisfacción en ámbitos relevantes como el matrimonio, o el rol laboral); afectos positivos, que involucra experimentar emociones placenteras; y afectos negativos en un nivel bajo, como las experiencias emocionales poco agradables (como se citó en Simkin, 2016).

En opinión de Diener el bienestar subjetivo tiene tres elementos característicos: carácter subjetivo, que hace referencia a la propia experiencia de la persona; dimensión global, porque incluye una valoración o juicio de todos los aspectos de su vida; y la necesaria inclusión de medidas (como se citó en Domínguez e Ibarra, 2017).

A partir de lo planteado por Diener, se puede inferir que mientras más experiencias positivas y agradables disfrute la persona, experimentará mayor felicidad. Esto implica experiencias tanto presentes como pasadas, que influyen en la persona, para que esta construya imágenes positivas o negativas de su futuro. Ello nos hace pensar en la dimensión temporal que posee la felicidad. (Alarcón, 2009, pp. 131-132).

Teoría de la felicidad de Alarcón

Alarcón (2006) refiere que “estar subjetivamente bien” o tener “bienestar subjetivo”, evidencia que una persona mantiene en equilibrio su sistema psicológico, lo cual también se expresa en el aspecto físico (uno de los indicadores de que la persona es feliz). Es decir, experimentar “bienestar subjetivo” sería un elemento de la felicidad y no abarcaría toda la variable como Diener señala.

El concepto de felicidad que propone Alarcón (2009, p. 145) es creado a partir de lo que proponen los filósofos griegos, quienes concebían la felicidad como eudemonía, que consiste en el placer o satisfacción que se experimenta cuando se adquiere un “bien” deseado. “Bien” que para Aristóteles implicaba la adquisición de la virtud, por ende, cabe mencionar que los filósofos griegos abordaban la felicidad considerando el marco ético. Ello no quiere decir, que los bienes exteriores no son necesarios, sin embargo, la virtud era el bien máspreciado.

En esta investigación se considerará el modelo de Alarcón, ya que, como psicólogo e investigador peruano, ha llevado a cabo investigaciones acerca de la felicidad en nuestro país.

Dimensiones de la felicidad según Alarcón (2006)

Alarcón (2006) ha logrado identificar cuatro dimensiones subyacentes al término felicidad, estas son:

Sentido positivo de la vida

Esta dimensión implica la presencia de experiencias y actitudes positivas hacia si mismo y hacia la vida; y la ausencia de vacío existencial, sentimientos de intranquilidad, fracaso, pesimismo, o estado depresivo.

Satisfacción con la vida

Evidencia la sensación de sosiego por alcanzar el bien preciado. La persona percibe que logró lo que deseaba o que está cerca de alcanzarlo.

Realización personal

Supone la orientación de la persona hacia metas que considera relevantes para su vida. Es una de las dimensiones que mayor correspondencia guarda con la felicidad, puesto que hace énfasis en el aspecto temporal.

Alegría de vivir

Está referida al hecho de experimentar una sensación positiva y de bienestar. Si bien la alegría de vivir implica una vivencia interior, esta es reflejada en su interacción con los demás, a través del lenguaje verbal y no verbal.

La Felicidad y sus variables

Alarcón (2009) ha definido a la felicidad como “un estado” y, a la vez, como un proceso dinámico, producto de la interacción de condiciones o variables que

operan sobre la persona generando respuestas positivas; suele hablarse a menudo, de causas de la felicidad; sin embargo, no son propiamente “causas”, tomadas en el riguroso sentido experimental, son más bien variables determinantes, no manipuladas, con las que el individuo interactúa en forma natural y que favorecen o dificultan el camino hacia la felicidad.

Como experiencia subjetiva, que es la felicidad, las personas no responden de igual manera a la misma variable, por ende, una variable podrá generar distintos niveles de felicidad en las personas o, simplemente, no será una condición determinante para sentirse feliz.

Sexo, edad, estado civil, nivel educativo, situación laboral, personalidad y su relación con la felicidad:

Los psicólogos interesados en el estudio de la felicidad buscan identificar aquellos factores que la incentivan.

Sexo: hallazgos reportados por Mookherjee (1997), Wood, Rhodes y Whelan (1989) evidenciarían que en general las mujeres experimentan mayor felicidad que los varones. Pero Lu (1996), halló en Taiwan, que las mujeres son más felices que los varones, pero en algunos aspectos, como por ejemplo, relaciones sociales y vida medioambiental, mientras que los varones, se sienten más satisfechos con su trabajo (como se citó en Alarcón, 2009).

Edad: las investigaciones, reportan que en general no existen diferencias significativas en relación con la edad. Sin embargo, entre los 30 y 50 años, si se haya una importante diferencia. Las personas con mayor edad reportan mayor estado de felicidad, como lo evidencia Mroczek & Kolarz (1998) en un estudio

realizado con 2727 hombre y mujeres entre los 25 y 74 años (como se citó en Alarcón, 2009).

Al respecto, Vera, Cano y Otero (2011) señalan que una de las razones por las que durante la juventud se es menos feliz, es porque la juventud es una etapa que implica una constante toma de decisiones que conlleven al estado de felicidad, algo así como que los jóvenes se centran más en el tramo final del viaje y no disfrutan del viaje mismo.

Algunos estudios como los de Mroczek & Kolarz (1998) señalan que los niveles de felicidad incrementan a lo largo del ciclo de vida, mientras que otros como los de Blanchglower y Oswald (2000) mencionan la existencia de una relación en forma de U, donde el punto más alto se encuentra en torno a los 40 años. Sin embargo, algunos estudios como los de Costa et al (1987) no reportan ninguna tendencia en torno a la felicidad (como se citó Castillo, Caycho y Ventura, 2016).

Estado civil: la mayoría de las investigaciones reportan que las personas casadas suelen ser más felices que los no casados (solteros, separados, divorciados o viudos) (como se citó Mochón, 2010).

Nivel educativo: Argyle (1999) indica que la felicidad se ve influida por la educación en los países menos desarrollados (como se citó Mochón, 2010).

Situación laboral: Argyle (1999) refiere que las personas con empleo son más felices que aquellas que se encuentran desempleadas (como se citó Mochón, 2010).

Por otro lado, Linati (2012) expresa que en el trabajo las personas son más felices con las contribuciones diarias, la interacción con los colegas, los aportes dados en los proyectos involucrados (como se citó en Mochón, 2010).

Personalidad: Costa y Mccrae expresan que las personas más felices suelen tener puntuaciones bajas en neuroticismo (estabilidad emocional); presentan puntuaciones altas en extroversión (actividad física y social); así como también, puntúan alto en escrupulosidad (preocupación por la salud) (como se citó en Papalia, 2012).

Felicidad y trabajo

Fredrickson (2003) menciona que, desde el campo de la Psicología Positiva, las emociones positivas tienen un efecto transformador en los individuos y a nivel organizativo, dado que las emociones tienen resonancia interpersonal. Por tanto, creando unas cadenas de eventos que “transporten” las emociones positivas entre los distintos elementos de la cadena, generando organizaciones sociales más armoniosas (como se citó en Moccia, 2016).

Diversas investigaciones han demostrado que las organizaciones con trabajadores felices son más exitosas. Ello se debe a que no solo el trabajo conduce a la felicidad, sino que esta última contribuye a la productividad, autoeficacia y desempeño organizacional de los trabajadores y, en general, a los resultados de la organización (Salanova 2008 citado en Cervantes, Salinas, Benites y Welsh, 2018).

Felicidad y Facultad

No se encontraron estudios que midan felicidad según facultad, sin embargo, se han considerado estudios teniendo en cuenta la variable profesión.

Según la IV Encuesta sobre Profesiones Felices de Adecco, los deportistas son los que se consideran más felices desarrollando su trabajo (98,9%). Tras ellos, investigadores y científicos son los que se confiesan más felices en su empleo

(95,45%). En el ranquin les siguen los maestros (95,15%), los médicos (94,44%) y, en quinta posición, los psicólogos (94,44%) (como se citó en El País, 2015).

Schiltz (2005) señala que existe información sobre la salud y la felicidad de los abogados que evidencia creciente infelicidad y falta de salud dentro de la profesión legal. Aunque, cabe señalar que esta información es escasa y dispersa.

Gamero (2013) encontró, en una investigación realizada con colaboradores de Arequipa, que la felicidad posee fuertes interacciones con la edad, la remuneración, los estilos de vida y la profesión.

Algunas profesiones, destacan por tener el mayor número de representantes que han logrado bienestar personal en sus respectivos puestos de empleo. Dentro de las diez profesiones con mayor nivel de felicidad se encuentran: deportistas, investigadores, profesores, médicos, psicólogos, enfermeros, periodistas, bomberos, abogados y artistas (Universia, 2018).

Felicidad y tiempo de servicio

Hackman y Oldham (1980) consideran que las principales fuentes de satisfacción y bienestar son intrínsecas al trabajo y se derivan del contenido y del contexto inmediato en que éste se desarrolla. Entre las primeras fuentes son la edad, la antigüedad, el trabajo asignado entre otras (citados en Peña, Olloqui y Aguilar, 2013).

Málaga, Oré y Tavera (2014) indican que la edad podría influir en la experiencia de felicidad en el trabajo en tanto condiciona la inserción, permanencia y crecimiento laboral de los trabajadores (como se citó en Strusberg, 2017).

Gualavisi, M; y Oliveri, M. (2016) agregan que en América Latina la antigüedad en el empleo se incrementa con la edad. El hecho de ser joven implica

una reducción en años de antigüedad en América Latina, sin embargo, la reducción no es igual en todos los países. Varias hipótesis pueden explicar este resultado: una mayor inestabilidad laboral entre los más jóvenes, una entrada más tardía de los jóvenes al mercado laboral por una mayor retención del sistema educativo, mayor intermitencia entre situaciones de empleo y desempleo o una mayor incidencia del fenómeno de los NININI (aquellos que no estudian, ni trabajan, ni buscan trabajo).

3.2.2. Engagement

El engagement se define como el estado de realización positiva a nivel cognitivo, afectivo-emocional. Es un estado de realización mental positivo, físico, afectivo y cognitivo. Correspondiente al nivel de activación, conexión y entusiasmo con que las personas realizan su trabajo. Los componentes físico, afectivo y cognitivo hacen referencia al vigor, dedicación y absorción en el trabajo (dimensiones del engagement), llegando así a obtener beneficios para la organización y la misma persona (Schaufeli & Bakker 2011).

Estos mismos autores indican que “el engagement es más que un estado específico y momentáneo, se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente que no está enfocado en un solo objetivo, evento, individuo o conducta en particular” (p. 6).

Enfoque explicativo del engagement.

El primer trabajo donde surge la variable “engagement” lo abordaron Maslach y Leiter, quienes plantean que engagement y burnout son extremos opuestos. El engagement representa el extremo positivo, caracterizado por experimentar energía positiva, involucración y eficacia. Mientras que el burnout

simboliza el extremo negativo, caracterizado por una sensación de agotamiento, cinismo y baja eficacia profesional (Schaufeli & Bakker, 2011).

El segundo trabajo relacionado al engagement fue realizado por Schaufeli y Bakker, quienes explican que el burnout y el engagement en el trabajo son aspectos distintos que deben ser evaluados de forma individual. Sin embargo, parece que el burnout y el engagement están estrechamente relacionadas de manera negativa (como se citó en Sánchez, etc al. 2016).

Leiter y Maslach, 1997 (como se citó en Hansen, 2012) señalan que las características del engagement (energía, eficacia e implicación) son los aspectos opuestos del burnout medidos por sus dimensiones: agotamiento, ineficacia y cinismo.

En cambio, desde la perspectiva de Schaufeli y Bakker (2003) el engagement es un constructo motivacional e independiente del burnout, y está compuesto por vigor, dedicación y absorción. (como se citó en Marsollier 2019).

Sin embargo, ambas visiones teóricas han coincidido en que el engagement está compuesto por tres componentes: un componente emocional (dedicación), cognitivo (absorción) y conductual (vigor).

En esta investigación, se ha tomado el modelo de Schaufeli y Bakker (2003) puesto que su propuesta se relaciona al campo de la Psicología positiva.

Dimensiones del Engagement

Según Schaufeli y Bakker (2011), el engagement está compuesto por las siguientes dimensiones:

Vigor: “Se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades” (p. 6). Los niveles altos de energía,

de resistencia intelectual mientras se trabaja, y alta persistencia ante las dificultades, caracterizan a esta dimensión. Aquellas personas que presentan un bajo nivel en esta dimensión se caracterizan por bajos niveles de energía, poco entusiasmo y poca resistencia en el ámbito laboral

Dedicación: “Estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado” (p. 6).

Las personas que presentan altos niveles en dedicación se sienten fuertemente identificados con su vida laboral, resultado de darle un significado a su trabajo, lo que le permite generando una experiencia inspiradora y desafiante, por lo que, experimentan entusiasmo y orgullo por su trabajo, en tanto que aquellas que presentan bajos puntajes, no se sienten identificados con su trabajo porque no lo consideran significativo, inspirador o desafiante.

Absorción: “Estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo” (p. 6).

Las personas que presentan altos puntajes en absorción se sienten sumergidos en su trabajo, sienten que el tiempo pasa volando y presentan dificultad para dejar de trabajar porque la actividad los impulsa a continuar, olvidando de lo que ocurre a su alrededor. Las personas que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten inmersos en su labor, no presentan dificultad para dejar de trabajar en dejarlo, ya que pueden poner atención a su entorno y se percatan del tiempo que transcurre (Schaufeli & Bakker, 2011).

Factores del Engagement

Los recursos y las demandas del trabajo, así como los recursos personales, son los factores planteados por Bakker, Demerouti, Sanz – Vergel en su modelo de recursos y demandas (como se citó en Innovum Fundacion Chile, 2015).

Recursos del trabajo: se pueden mencionar las oportunidades de desarrollo; el grado de información que una persona recibe respecto a su desempeño y del nivel de cumplimiento de objetivos de su cargo (retroalimentación), soporte emocional e instrumental recibido por colegas (apoyo social); el control, la libertad y la flexibilidad (autonomía).

Demandas del trabajo: se consideran las trabas administrativas (burocracia); conflicto de rol; demandas emocionales relacionadas al cumplimiento del trabajo sobre todo en cargos asociados a la entrega de un servicio cara a cara a los clientes; la carga cognitiva que implica ejecutar trabajos con un nivel alto de concentración; exigencias requeridas por el cargo que se desempeña, para cumplir con plazos o grandes cantidades de trabajos.

Recursos personales: como el optimismo (forma como percibe e interpreta el mundo de modo positivo en determinadas situaciones); autoeficacia (sentirse capaz y preparado ante las exigencias de su trabajo). Salanova y Schaufeli (2004) señalan que para generar engagement entre los empleados de una organización se requiere de los siguientes factores: el grupo humano, conformado por la alta gerencia, el jefe inmediato, los compañeros de trabajo y los clientes; el trabajo, que implica las diferentes actividades que se ejecutan, los procesos, recursos y el entorno físico de la vida laboral; las prácticas de la organización, factor relacionado a la evaluación de desempeño, diversidad e imagen corporativa interna; y

compensación total, es decir, reconocimiento, sueldo y beneficios y reconocimientos.

Engagement y trabajo

Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2011 (como se citó en Hansen, 2012) plantean los siguientes elementos psicológicos para explicar la relación positiva entre el desempeño laboral y el engagement:

Emociones positivas: los colaboradores engaged experimentan *emociones positivas*, como la alegría y el entusiasmo, lo cual genera un aprendizaje continuo.

Estado de salud: las personas engaged manifiestan mejor *estado de salud*, lo cual les permite centrarse en su vida laboral y depositar su energía en ella.

Recursos *propios*: las personas engaged piden retroalimentación en función a su desempeño y piden la ayuda de otros.

Rendimiento del equipo: los trabajadores engaged transmiten su compromiso a sus compañeros, y ello permite mejorar indirectamente el trabajo en equipo.

Engagement y tiempo de servicio

Lupano y Waisman (2018) refieren que la antigüedad en la organización, también llamada *tenure* en inglés es una variable que tiene efecto sobre el engagement. Sin embargo, los antecedentes suelen ser muy contradictorios y no muestran una tendencia uniforme. Autores como Ho, Wong y Lee (2011) hallaron una asociación positiva entre estas variables, al igual que Cahill, McNamara, Pitt-Catsouphes y Valcour (2015), quienes también encontraron que quienes tenían más antigüedad presentaban niveles más altos de engagement. Sin embargo, otros

estudios (Matthijs Bal, De Cooman, & Mol, 2013; Xu & Cooper Thomas, 2010) no encontraron una asociación significativa entre estas variables. En el estudio de Lupano y Waisman (2018) no se halló una asociación entre el work engagement y antigüedad laboral de los trabajadores.

Mesurado y Laudadio (2019) indican que los docentes más experimentados (11 años o más) presentan mayor nivel de absorción (dimensión cognitiva de engagement) que los menos experimentados (5 años o menos de experiencia). Es probable que la experiencia previa contribuya a su capacidad de concentración y absorción durante el trabajo debido al entrenamiento adquiriendo con los años (tiempo de servicio).

Engagement y Facultad

Desde la Teoría de Rol, propuesta por Kahn y otros (1964), las actividades que desempeñan los colaboradores en una organización junto con las interacciones que establecen, pueden determinar la manera en que las personas generan o no engagement en el rol laboral que ejercen (como se citó en Bustamente y Marroquin2019).

Miranda, Gonzales, Castaño (2020) refieren que en general, los estudios han identificado niveles medio y alto de Engagement en el personal asistencial. Los profesionales asistenciales demuestran tener estados mentales positivos en relación con su trabajo, lo cual se puede relacionar con un conjunto de habilidades específicas del rol y del factor humano que les permiten afrontar las condiciones laborales en las que se encuentran.

Manteca y Duran (2012) encontraron en su investigación niveles altos en vigor y absorción y unos niveles moderados en la dimensión dedicación, esto refleja la existencia de engagement en el campo de la acción social.

Viera et al. (2014), señalan que las diferencias del nivel de engagement en cuanto a grupos ocupacionales, podrían radicar en la posibilidad de poner en práctica la iniciativa y la creatividad, características propias de las funciones que desempeñan; a diferencia de trabajos menos independientes o personal relacionado con la atención a los demás, quienes tendrían un menor nivel de engagement en comparación con los anteriores. El rol que una persona desempeña puede determinar la manera en que las personas generan o no engagement en el rol laboral que ejercen (como se citó en Bustamente, Kato, Marroquin, Yanac , 2019).

4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Como se ha mencionado, la docencia universitaria no sólo involucra el desempeño de tareas complejas y diversas, que requieren niveles altos de concentración, sino que además amerita enfrentar demandas emocionales (estudiantes, directivos, colegas, autoridades y miembros de la comunidad). Lo cual convierte a esta profesión en una de las más estresantes por la exposición acumulativa de riesgos que muchas veces desencadena una desde la disminución del rendimiento, aumento de fatiga hasta trastornos mentales.

Ello incrementa la relevancia de examinar las condiciones psicológicas positivas que, al ser estimuladas, sean factores de protección ante situaciones adversas. Si bien, son importantes los factores organizacionales y factores individuales de vulnerabilidad, se hace necesaria una perspectiva integradora que incluya los factores individuales de protección, a partir del uso de estrategias adaptativas y el desarrollo de competencias para manejar y afrontar de forma positiva los factores estresantes que siempre estarán presentes en la vida de la persona, minimizando los efectos de este mismo en su salud.

En este sentido, abordar las variables felicidad y engagement cobra importancia, como factores protectores de la salud mental y potencializadores del bienestar psicológico.

En el plano teórico, permitirá obtener más información respecto a cada una de las variables estudiadas, aportando y ampliando los conocimientos teóricos sobre estos recursos personales indispensables para el desarrollo personal y profesional del individuo, ya que contribuyen con su bienestar tanto físico como mental. Asimismo, estudiar la relación entre felicidad y engagement, permitirá conocer y

comprender el comportamiento de una variable ante la presencia de la otra, si personas con altos niveles de felicidad evidencian también altos niveles de engagement, o por el contrario bajos niveles de felicidad mostrarían bajos niveles de engagement, sirviendo como base para futuros estudios explicativos. Además, esta investigación busca contrastar la realidad con la teoría, para a futuro, establecer objetivos concretos teniendo en cuenta las peculiaridades y necesidades de la población estudiada.

En el plano social, por cuanto los docentes poseen una gran responsabilidad con sus estudiantes, como agentes de cambio que no solo les transfieren conocimiento, sino que además contribuyen con su formación. Por ende, el docente no solo debe desarrollar sus habilidades pedagógicas, también debe desplegar y potencializar sus recursos personales. Así, sus estudiantes se beneficiarán con docentes emocionalmente competentes. También, esta investigación se convierte en un antecedente para posteriores investigaciones con variables y población similares a nivel regional y nacional.

En el plano práctico, a partir de los resultados se pueden desarrollar estrategias terapéuticas que favorezcan la experiencia emocional positiva, enfatizando en los recursos que las personas poseen para potencializar el bienestar psicológico personal y profesional de los colaboradores; prevenir y tratar los problemas derivados o exacerbados por la presencia de emociones negativas como la ansiedad, la depresión, el estrés, entre otros. Ello, a partir de la elaboración y ejecución de programas preventivo-promocionales, acordes a la realidad y contexto de la investigación que permitan a la persona un funcionamiento óptimo en los diferentes ámbitos de su vida (personal, familiar, laboral).

Centrar la atención en variables positivas como la felicidad y el engagement facilita una concepción más objetiva del rol activo que la persona tiene ante su propia salud y realza la importancia del aspecto intrínseco – individual, ya que como señala Ellis “el individuo, para constituirse a sí mismo como sujeto, debe ser independiente, consiente y libre, no debe de ningún modo depender del otro...” Sobre la base de lo mencionado, se hace necesaria una intervención cuyo objetivo sea enseñar a la persona a conducirse de forma racional e independiente en su vida cotidiana, a partir de una modificación de sus cogniciones y emociones que le permitan afrontar situaciones adversas y vivir plenamente. Considerando que sentirse y estar feliz, desde el punto de vista eudaemónico, no se reduce al bienestar puramente afectivo. La plenitud y la armonía psicológica generada por la felicidad, es el resultado de una vida construida a partir de una serie de atributos psicológicos como la reflexión. De allí, que para Aristóteles (máximo representante de la tradición eudamónica), la **felicidad** supone principalmente la **facultad racional (aspecto cognitivo)**; es decir, se es más feliz cuando la valoración personal (componente cognitivo de la emoción) está dirigida al logro del potencial individual (Arraigada, 2015). Si bien no se puede obligar a las personas a sentirse felices y/o estar vinculados con su trabajo, sí se pueden generar las condiciones necesarias para que lo sean.

Además, los resultados obtenidos contribuirán a que las autoridades de la institución, con la ayuda de los profesionales correspondientes, planteen medidas de apoyo pertinentes, diseñen estrategias de promoción, e implementen el servicio que brindan, fomentando así la salud mental de sus colaboradores, quienes reflejan en cada una de sus actividades el nivel de servicio prestado por la organización; por

ello, es fundamental que el colaborador se encuentre en un estado saludable y a su vez que pertenezca a una organización que potencialice sus experiencias positivas. Favoreciendo su productividad, considerando siempre su valor como persona y comprometiéndose con su proyecto de vida.

5. OBJETIVOS

5.1. General

- Conocer cuál es la relación entre felicidad y engagement en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

5.2. Específicos

- Identificar el porcentaje, por niveles, de felicidad en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

- Identificar el porcentaje, por niveles, de engagement en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

- Identificar cuál es la relación entre las dimensiones de felicidad y las dimensiones de engagement, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

- Identificar cuál es la relación entre felicidad y engagement, según facultad, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

- Identificar cuál la relación entre felicidad y engagement, según tiempo de servicio, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

6. HIPOTESIS

6.1. General

- Existe alta correlación entre felicidad y engagement en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

6.2. Especificas

- Existe un nivel alto de felicidad en los docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

- Existe un nivel alto de engagement en los docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

- Existe alta correlación entre las dimensiones de felicidad y las dimensiones de engagement, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

- Existe alta correlación entre felicidad y engagement, según facultad, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

- Existe alta correlación entre felicidad y engagement, según tiempo de servicio, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018.

estudio (población accesible) y que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión (población elegible).

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Docentes que laboren en las diferentes escuelas profesionales de las cinco facultades (Derecho, Humanidades, Ciencias Empresariales, Ingeniería y Medicina).

Docentes que lleven laborando en la Universidad seis meses a más.

Docentes que hayan firmado los consentimientos informados.

Criterios de Exclusión:

Docentes que durante la colección de datos se encuentren en su periodo vacacional o que se encuentren con permiso por enfermedad.

Docentes que ocupen cargos administrativos o directivos.

Docentes que se encuentren cursando alguna pasantía en la Universidad y asistentes de cátedra.

7.3. Definición de variables

Definición conceptual

Felicidad

La felicidad es el estado afectivo subjetivo de total satisfacción, que experimenta una persona cuando se halla en posesión de un bien deseado” (Alarcón, 2006, p. 12).

Engagement

Schaufeli y Bakker (2011) definen el engagement como “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (p.6).

Definición operacional

Felicidad

La variable felicidad fue operacionalizada a través de la Escala de la Felicidad, elaborada por Alarcón (2006). Consta de cuatro dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Engagement

La variable Engagement fue operacionalizada por la Escala UWES, incluye tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Se basó en la definición propuesta por los mismos autores Schaufeli y Bakker.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de Felicidad

Definición conceptual de la variable felicidad	Definición Operacional		
	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La felicidad es el estado afectivo subjetivo de total satisfacción, que experimenta una persona cuando se halla en posesión de un bien deseado” (Alarcón, 2006, p. 12).	Sentido Positivo de la Vida	26, 20, 18, 23, 22, 2, 19, 17, 11, 7 y 14	Likert
	Satisfacción con la vida	04, 03, 05, 01, 06 y 10	
	Realización Personal	24, 21, 27, 25, 9 y 8	
	Alegría de vivir	12, 15, 16 y 13	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de Engagement

Definición conceptual de la variable engagement	Definición Operacional		
	Dimensiones	Indicadores	Escala
Schaufeli y Bakker (2011) definen el engagement como “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (p.6).	Absorción	3, 6, 9, 11,14, 16	Ordinal
	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	
	Dedicación	2, 5, 7, 10,13.	

7.4. Procedimientos y técnicas

Primero, se obtuvo la aprobación por parte del Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Segundo, se coordinó el permiso correspondiente con las autoridades de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, así como también las fechas, horarios y ambientes para la administración de los instrumentos.

Tercero, se organizó un grupo de personas (3) y se les capacitó para evaluar a los docentes.

Cuarto, la aplicación fue de manera individual, se visitó a cada docente en sus oficinas. Se le explicó el objetivo del estudio, lo que implicaba su participación y se les entregó una hoja de consentimiento informado (Véase apéndice C). Asimismo, se hizo entrega de una ficha sociodemográfica en la que se recolectó datos relevantes para el estudio (Ver apéndice D).

Quinto, luego se entregó a los participantes la Escala de la felicidad de Alarcón, R (2006); una vez terminado, se entregó el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Selanova (2000). El promedio de aplicación para ambos instrumentos fue entre 15 a 20 minutos cada uno.

Para recolectar los datos, la técnica empleada fue la encuesta. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de la Felicidad de Alarcón (apéndice A) y la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo de Salanova y Schaufeli (apéndice B), Ficha de datos sociodemográficos (apéndice C).

Una vez finalizada el recojo de información, se procedió a corregir los instrumentos utilizados. Las respuestas obtenidas fueron codificadas en una base de datos y fueron procesadas en un paquete de análisis estadístico.

7.5. Instrumentos

La variable felicidad fue medida por la Escala de la Felicidad de Alarcón

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Escala Factorial para medir la felicidad

Autor: Reynaldo Alarcón

Origen: Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú

Año: 2006

Aplicación: Individual o colectiva

Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos.

Tiempo de aplicación: Variable un promedio de 10 minutos.

Finalidad: Evaluar el nivel de felicidad y sus dimensiones.

Descripción de la escala

La Escala de la Felicidad elaborada por Reynaldo Alarcón en el 2006, se basa en la teoría de la Psicología de la Felicidad estudiada por el mismo autor años anteriores. El instrumento consta de 27 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en 4 dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Tienen cinco alternativas de respuesta de tipo Likert: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo totalmente en desacuerdo. Cabe recalcar que, dentro de la Escala existen ítems calificados a la inversa, los cuales son: 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26. Ver apéndice A.

Para determinar el nivel de felicidad de forma global y por dimensiones, se suman las puntuaciones en cada pregunta según dimensiones y así se obtiene un puntaje que, debe ser llevado a los baremos de calificación del instrumento.

La escala original, fue adaptada por Sánchez en la ciudad de Piura en el 2017, quien trabajó con 145 colaboradores de una empresa privada. La validez se obtuvo mediante el análisis ítem – test. Se reportaron altas correlaciones positivas y significativas con las dimensiones sentido positivo de la vida (.850), satisfacción con la vida (.823) y realización personal (.762), mientras que en el factor alegría de vivir presentó una correlación moderada (.674); y su confiabilidad es de 0.88, según el Alfa de Cronbach.

Cabe mencionar que en esta investigación se utilizó la escala adaptada por Sánchez. Sin embargo, se obtuvieron las propiedades psicométricas (fiabilidad y validez) de la escala en la misma población de estudio (docentes de una universidad privada). Se encontró que los índices son adecuados por cada dimensión: Satisfacción con la vida 0,839; Realización personal 0,807; Sentido de vida 0,821; Alegría de vivir 0,780. Se hizo uso el método de consistencia interna, utilizando alfa de crombach. Asimismo, se demostró la validez del instrumento mediante el análisis factorial confirmatorio, el cual reportó adecuados índices de ajuste para un modelo de tres dimensiones (CFI 1, y MRCEA 0).

Para medir la variable engagement se utilizó el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Autor: Salanova y Schaufeli

Año: 2000

Aplicación: Individual o colectiva.

Ámbito de aplicación: Adultos.

Tiempo de aplicación: Variable un promedio de 10 minutos.

Finalidad: Evaluar el nivel de engagement y sus dimensiones.

Descripción del cuestionario:

Se empleó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo de Salanova y Schaufeli, quienes en el año 2000 realizaron la adaptación al español en España. Esta escala fue validada por Cárdenas en el 2016 con 670 colaboradores de ambos sexos, entre los 18 y 65 años de edad en grupos administrativos y operarios de la ciudad de Trujillo, este cuestionario validado posee una confiabilidad de 0,89 para el total del UWES; 0,80 para la dimensión de dedicación; 0,76 para la dimensión de Absorción, y 0,70 para la dimensión Vigor. Se utilizó el coeficiente Alfa de Crombach.

En el Análisis Factorial Confirmatorio, se encontraron puntajes bajo la suposición de 3 factores contemplados en la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), logrando un nivel (grado) de libertad 256 y significancia de .000. Así también, el indicativo de acoplamiento para el GFI es de .864, de .856 para el CFI, El.041 es de RMSEA, un .849 alcanzo TLI y un .058 obtuvo el RMR y una validez de ,87.

Dicho instrumento posee 3 dimensiones: energía, vigor y absorción; con un total de 17 ítems, lo cuales tienen siete alternativas de respuesta tipo escala likert: “Nunca”, “Casi nunca”, “Algunas veces”, “Regularmente”, “Bastantes veces”, “Casi siempre”, “Siempre”, con puntajes que oscilan entre 0 a 6; estos puntajes directos se sumarán, para luego convertirse en puntajes escalares, siendo la puntuación directa máxima en el cuestionario de 102 puntos. (Apéndice B)

Asimismo, en esta investigación se obtuvo las propiedades psicométricas (fiabilidad y validez) del cuestionario en la misma población de estudio (docentes de una universidad privada). Mediante el método de consistencia interna, utilizando alfa de Crombach se calculó la fiabilidad de engagement. Encontrándose que los índices son adecuados por cada dimensión: Vigor 0,833; Dedicación 0,905; Absorción 0,742. La validez del constructo se obtuvo mediante análisis factorial confirmatorio, el cual reportó adecuados índices de ajuste aceptable del modelo (CFI 1, y MRCEA 0).

7.6. Consideraciones éticas

Se respetó los siguientes principios éticos: autonomía, informando a los participantes sobre su participación voluntaria, enfatizando en que de no sentirse cómodo durante la resolución de los instrumentos podían retirarse; beneficencia, al determinar la relación entre felicidad y engagement, se les brindaría información de cómo se encuentran en estos dos aspectos para que de alguna manera se fortalezcan sus recursos personales; justicia, evaluando a los participantes de manera igualitaria.

Así también, los resultados serán entregados a las instancias correspondientes, guardando el principio de la confidencialidad, usando códigos para establecer medidas de acción, debido a que toda la información obtenida fue exclusivamente para fines de investigación.

7.7. Plan de análisis

Se hizo uso de estadísticos descriptivos para realizar el análisis estadístico de las variables estudiadas. Los cálculos se ejecutaron con el paquete estadístico Microsoft Excel.

Para cumplir con los objetivos descriptivos se hizo uso de frecuencias y porcentajes.

Para los objetivos de correlación, ante la presencia de los gráficos de dispersión con tendencias curvas, se usó coeficientes de correlación no lineal.

Se describen los datos y posteriormente, una discusión de cada uno de los resultados obtenidos.

Se construyeron tablas de frecuencia para presentar los puntajes obtenidos al aplicar los dos instrumentos de medición. Asimismo, se hizo uso de figuras, donde se evidencian los gráficos de dispersión para una mejor visualización.

8. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en esta investigación, en función a los objetivos e hipótesis propuestos. Primero, se presentan los resultados correspondientes al objetivo general y luego los resultados correspondientes a los objetivos específicos.

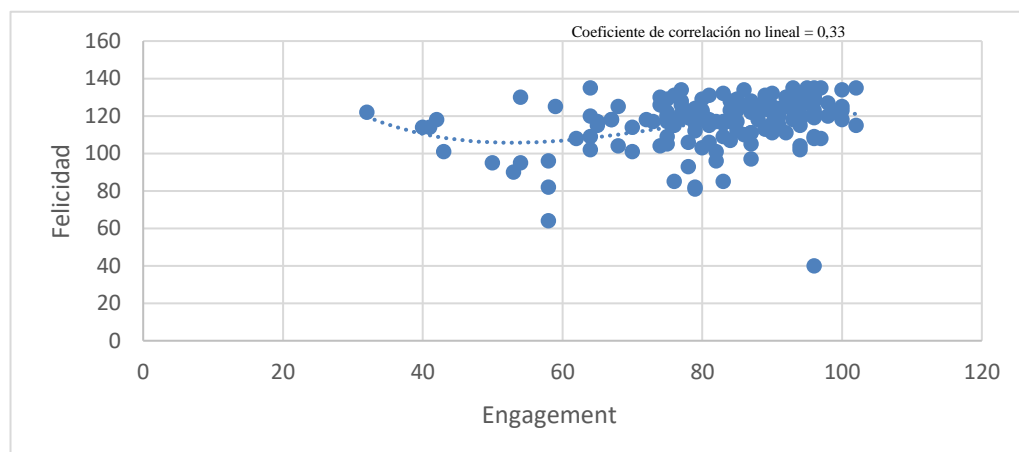


Figura 01: Gráfico de dispersión del Coeficiente de correlación no lineal entre Felicidad y Engagement en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Cuando se analiza la correlación entre los niveles de felicidad y los niveles de engagement, correspondiente al objetivo general, se tiene un coeficiente de correlación no lineal igual a 0,33; evidenciando una correlación baja entre ambas variables.

Es decir que, ante los cambios en los niveles de felicidad (estado afectivo de satisfacción plena experimentado en posesión de un bien anhelado) se muestra cierta variación en los porcentajes de los niveles de engagement (estado de realización mental positivo, afectivo-emocional).

En la figura 1, se observa que en el tramo final de la curva cuando incrementan las puntuaciones en la variable felicidad, incrementan ligeramente las

puntuaciones en la variable de engagement. Esto evidenciaría; que cuando los docentes experimentan un estado de satisfacción plena por haber alcanzado un bien esperado (felicidad), ligeramente se sienten conectados con las actividades que realizan (engagement). Es decir, aquellos docentes que experimentan sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida; que se sienten satisfechos con sus condiciones tanto presentes como futuras; que se orientan hacia metas importantes en sus vidas; y ven las experiencias de la vida en forma positiva, sintiéndose bien de forma general, invierten, ligeramente, energía durante sus labores, son poco persistentes en sus tareas cuando se presentan dificultades o frente al estrés; asimismo, estos docentes evidenciarían menor capacidad para concentrarse en estas tareas, disfrutarlas y para sentirse conectados y entusiasmados con sus labores.

Tabla 3

Distribución de los niveles, en porcentajes, de felicidad en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Nivel de felicidad	f	%
Nivel bajo	27	16.98%
Nivel medio	16	10.06%
Nivel alto	116	72.96%
Total	159	100%

Con respecto al primer objetivo específico, relacionado a identificar los niveles de felicidad en docentes de una universidad privada. Se obtuvo que el mayor porcentaje de felicidad se ubica en el nivel alto con un 72.96%. Ello demuestra que la mayoría de los docentes experimentan un estado afectivo de satisfacción plena al poseer un bien anhelado o porque están próximos a alcanzarlo, lo que se refleja en sus sentimientos, actitudes y experiencias positivas hacia la vida y hacia sí mismo

(sentido de vida); también, este nivel alto de felicidad se expresa en el hecho de experimentar satisfacción por creer que se está en donde se tiene que estar, por haber logrado las metas planteadas o porque se está muy cerca de lograrlas (satisfacción con la vida).

Asimismo, la mayoría de los docentes se orientan hacia metas que son importantes para sus vidas y que se han ido logrando, evidenciando tranquilidad emocional y unidad en todos los aspectos de su vida (realización personal); y finalmente, la mayoría de los docentes evaluados considera sentirse bien, que vivires maravillosos (alegría de vivir).

En tanto que el 16.98% se ubica en el nivel bajo de felicidad. Lo que quiere decir que, existen docentes que experimentan un estado afectivo de poca satisfacción a pesar de los bienes alcanzados o quizá por no haberlos logrado. Considerando las dimensiones, se puede señalar que este porcentaje de docentes estarían presentando cierto estado de fracaso, pesimismo, intranquilidad, e incluso estados depresivos y vacío existencial (sentido positivo de la vida); se sienten poco satisfechos con sus vidas; consideran que no poseen todas las condiciones para ser felices (realización personal); experimentan malestar y consideran que poseen pocas experiencias positivas de la vida (alegría de vivir).

Mientras que el 10% de los evaluados se ubica en el nivel medio, revelando que los docentes evaluados tienden a experimentar un estado afectivo de satisfacción plena de (felicidad).

Tabla 4

Distribución de los niveles, en porcentajes, de engagement en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018

Nivel de engagement	f	%
Bajo	13	8.18%
Promedio bajo	15	9.43%
Promedio	97	61.01%
Promedio alto	28	17.61%
Alto	6	3.77%
Total	159	100%

Con respecto al segundo objetivo específico, relacionado a identificar los niveles de engagement en docentes de una universidad privada. Se obtuvo que el mayor porcentaje de engagement se ubica en el nivel promedio con un 61.01%. Reflejando que los docentes evaluados, de forma regular, dedican esfuerzo a su trabajo y persisten ante las dificultades, tienen entusiasmo, energía, y resistencia mental mientras trabajan (vigor); se identifican con su labor porque les es significativo, inspirador y desafiante, lo cual crea sentimiento de orgullo por la labor que desempeñan (dedicación); y tienden a concentrarse involucrarse con su trabajo, y a sentirse inmersos en él (absorción).

En tanto, que los niveles bajo y promedio bajo presentan porcentajes igual o menor a 9.43%. Mostrando, aunque en menor porcentaje, que existen docentes que se caracterizan por tener menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo (vigor); también se caracterizan por identificarse poco con su trabajo, ya que no lo perciben como una experiencia significativa, inspiradora o desafiante, y se sienten poco entusiasmados, orgullosos en relación a su trabajo

(dedicación); asimismo, los docentes con bajos puntajes de engagement, se sienten poco involucrados o inmersos en el trabajo, presentando dificultades en sus labores.

Con respecto al tercer objetivo específico, referido a identificar la relación entre las dimensiones de felicidad y las dimensiones de engagement, considerándose el coeficiente de correlación no lineal. Se obtuvo valores que son indicadores de correlaciones baja (figuras 2,3,4,5,6) y muy baja (7). Lo que significa que un cambio en las puntuaciones de las dimensiones de felicidad afectaría ligeramente a las puntuaciones de vigor y dedicación (dimensiones de engagement), pero no ocurriría lo mismo con la dimensión de absorción.

Esto quiere decir, que aquellos docentes con mayores sentimientos positivos hacia la vida y hacia sí mismos (sentido positivo de vida), más satisfechos con lo que han alcanzado o que están muy cerca de alcanzar (satisfacción con la vida), orientados a metas (realización personal); y que se sienten bien y gozan de vivir (alegría de vivir), experimentarán ligeramente resistencia mental y física en sus labores, voluntad de persistencia en situaciones de dificultad (vigor), poco se identificarán con lo que hacen, se sentirán poco ligeramente entusiasmados y orgullosos con sus labores, ya que perciben su trabajo como falta de sentido o poco inspirador (dedicación), pero no necesariamente estarán más concentrados e inmersos en las tareas diarias del trabajo, y sin dificultad podrán dejar de trabajar logrando concentrarse en otros aspectos, y estando alertas a lo que ocurre alrededor del propio trabajo (absorción).

Se presentan los gráficos de dispersión para una mejor visualización.

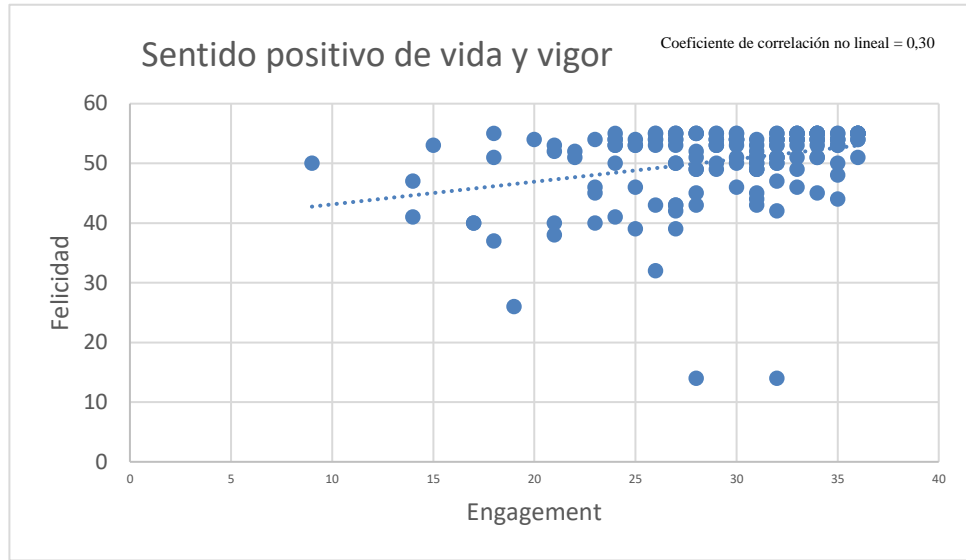


Figura 2: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre sentido positivo de vida y vigor, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre sentido positivo de vida y vigor, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,30; lo que evidencia una relación baja entre ambas dimensiones. Revelando que los docentes con ciertas actitudes y experiencias positivas hacia la vida, y sentimientos positivos hacia sí mismos, evidencian ligera inversión de energía, resistencia mental y persistencia mientras trabajan, aún ante las dificultades.

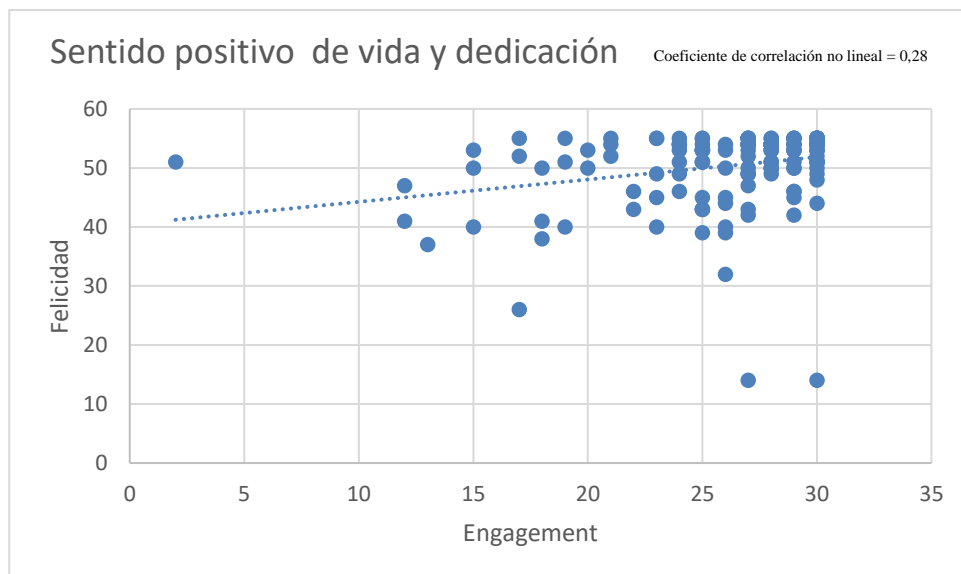


Figura 3: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre sentido positivo de vida y dedicación, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018

Al analizar la correlación entre sentido positivo de la vida y dedicación, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,28; lo que evidencia una relación baja entre ambas dimensiones. Reflejando que los docentes con actitudes y experiencias positivas hacia la vida, y sentimientos positivos hacia sí mismos, podrían experimentar ligera conexión con su trabajo; poco entusiasmo y orgullo de las labores que realizan, y podrían ver su trabajo como reto para sí mismos.

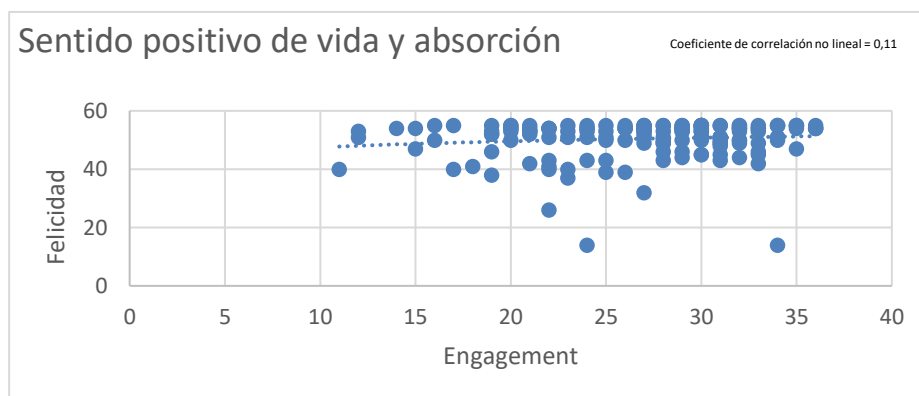


Figura 4: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre sentido positivo de vida y absorción, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018

Al analizar la correlación entre sentido positivo de la vida y absorción, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,11; lo que demuestra una relación muy baja entre ambas dimensiones. Reflejando que aquellos docentes con actitudes y experiencias positivas hacia la vida, y sentimientos positivos hacia sí mismos, no necesariamente van a experimentar concentración o se sentirán inmersos en sus tareas diarias. Estos docentes podrían tener un sentido positivo de la vida, sin necesariamente disfrutar de sus labores.

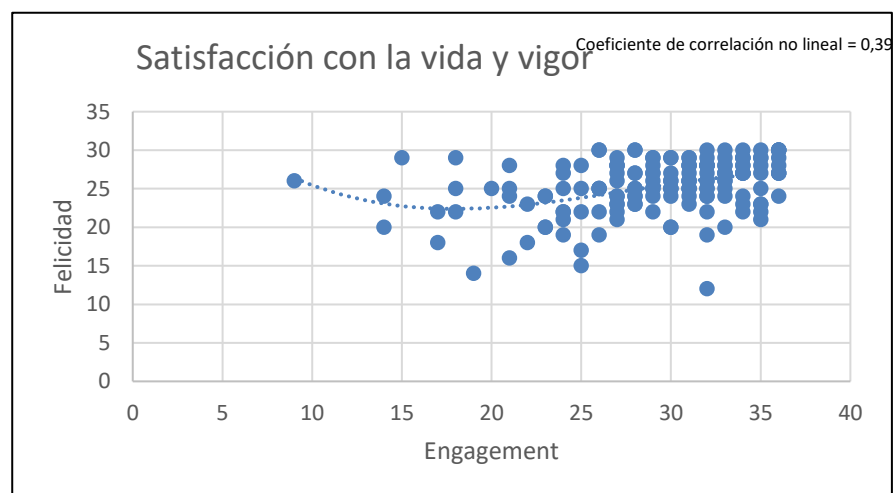


Figura 5: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre Satisfacción con la vida y vigor, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre satisfacción con la vida y vigor. Se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,39; lo que indica una relación baja entre ambas dimensiones. Manifestando que los docentes satisfechos con sus condiciones tanto presentes como futuras podrían evidenciar ligera inversión de energía, resistencia mental y persistencia mientras trabajan, aún ante las dificultades.

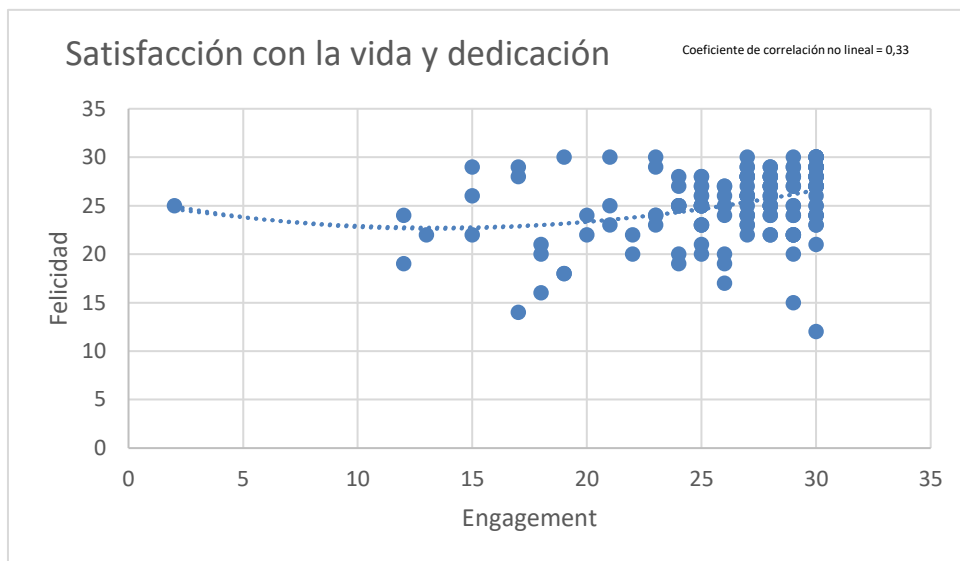


Figura 6: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre Satisfacción con la vida y dedicación, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre satisfacción con la vida y dedicación, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,33; lo que muestra una relación baja entre ambas dimensiones. Reflejando que los docentes satisfechos con sus condiciones tanto presentes como futuras, podrían evidenciar ligera conexión con su trabajo; se sienten poco entusiasmados y orgullosos de las labores que realizan, por ende, su trabajo puede ser visto como un reto para sí mismos.

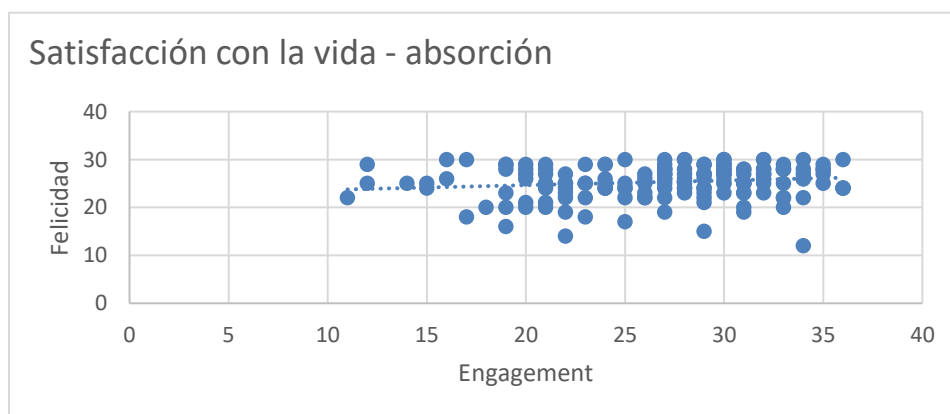


Figura 7: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre satisfacción con la vida y absorción, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre satisfacción con la vida y absorción, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,16; lo que revela una relación muy baja entre ambas dimensiones. Evidenciando que los docentes satisfechos con sus condiciones tanto presentes como futuras, no necesariamente estarán concentrados y sumergidos en las tareas diarias del trabajo, o no necesariamente percibirán que el tiempo pasa volando, ya que la dosis de disfrute que le causan dichas labores es menor.

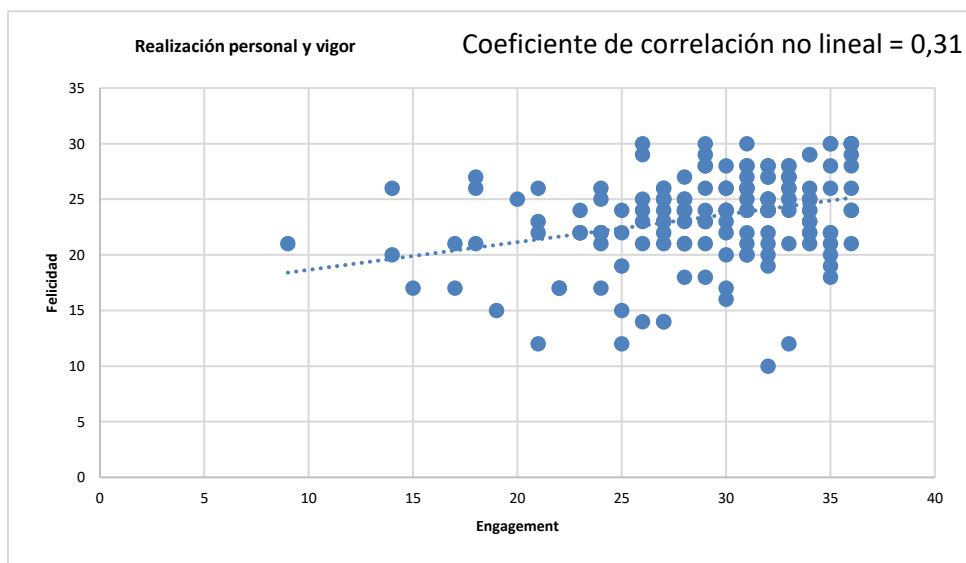


Figura 8: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre realización personal y vigor, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre realización personal y vigor, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,31; lo que declara una relación baja entre ambas dimensiones. Reflejando que aquellos docentes que orientan sus vidas hacia a metas importantes para ellos, podrían invertir mayor energía, resistencia mental y persistencia mientras trabajan, aún ante las dificultades.

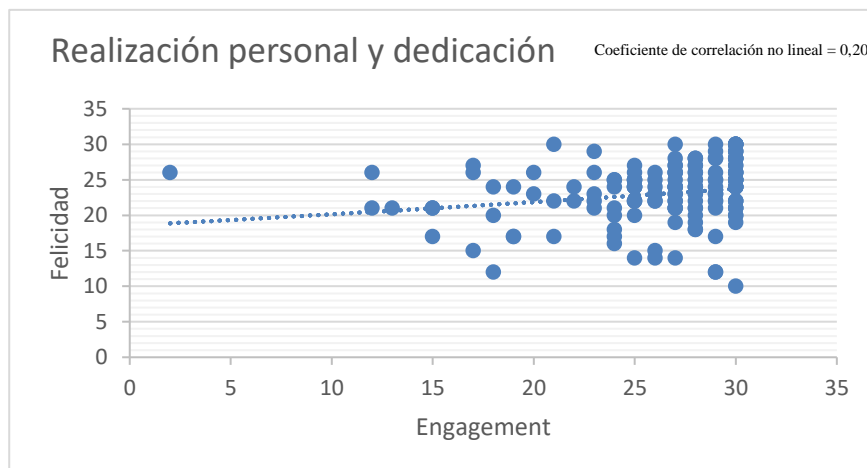


Figura 9: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre realización personal y dedicación, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre realización personal y dedicación, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,20; lo que evidencia una relación baja entre ambas dimensiones. Reflejando que aquellos docentes que orientan sus vidas hacia a metas importantes para ellos, manifiestan leve conexión con su trabajo; lo mismo ocurre con el hecho de sentirse entusiasmados y orgullosos de las labores que realizan, por ende, su trabajo probablemente es visto como poco retador para sí mismos.

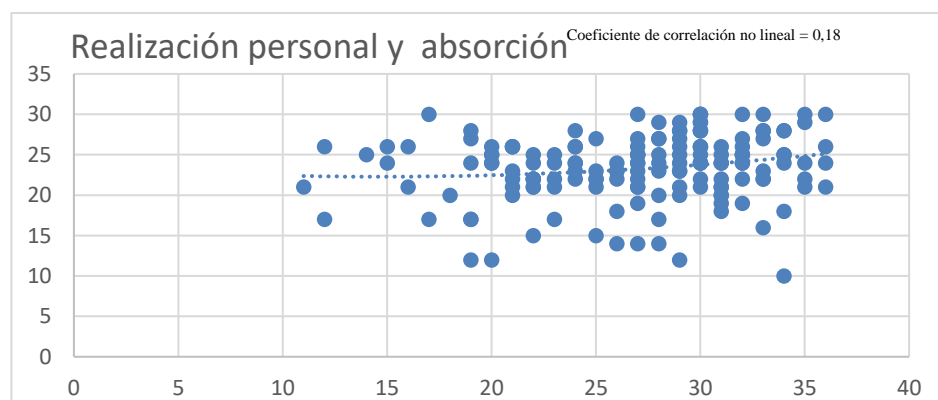


Figura 10: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre realización personal y absorción, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre realización personal y absorción, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,18; lo que señala una relación muy baja entre ambas dimensiones. Indicando que aquellos docentes que orientan sus vidas hacia a metas importantes para ellos, no necesariamente muestran concentración y o se sumergen en las tareas diarias del trabajo, de manera que difícilmente pierda la noción del tiempo, porque la labor realizada genera un menor disfrute.

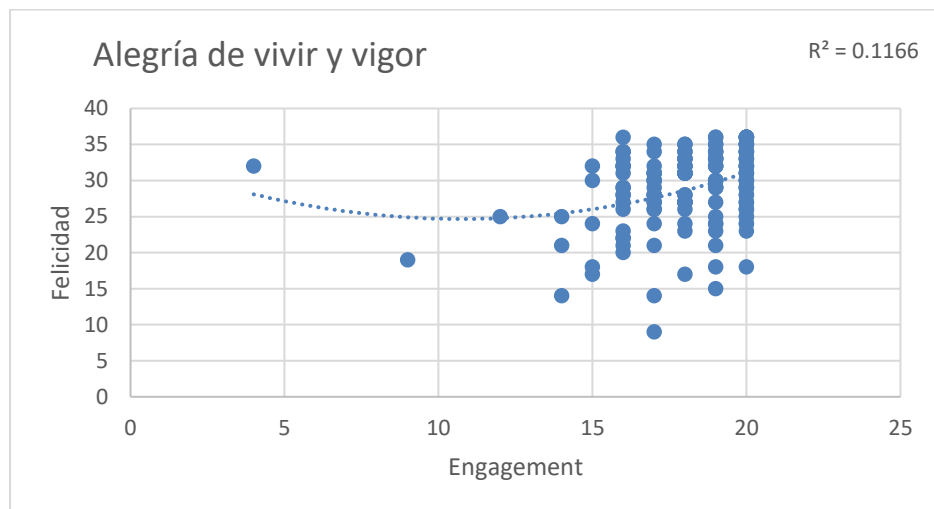


Figura 11: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre alegría de vivir y vigor, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre la alegría de vivir y vigor, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,28 lo que muestra una relación baja entre ambas dimensiones. Indicando que aquellos docentes que ven sus experiencias de vida de manera positiva y que se sienten bien, evidencian ligera inversión de energía, resistencia mental y persistencia mientras trabajan, aún ante las dificultades.

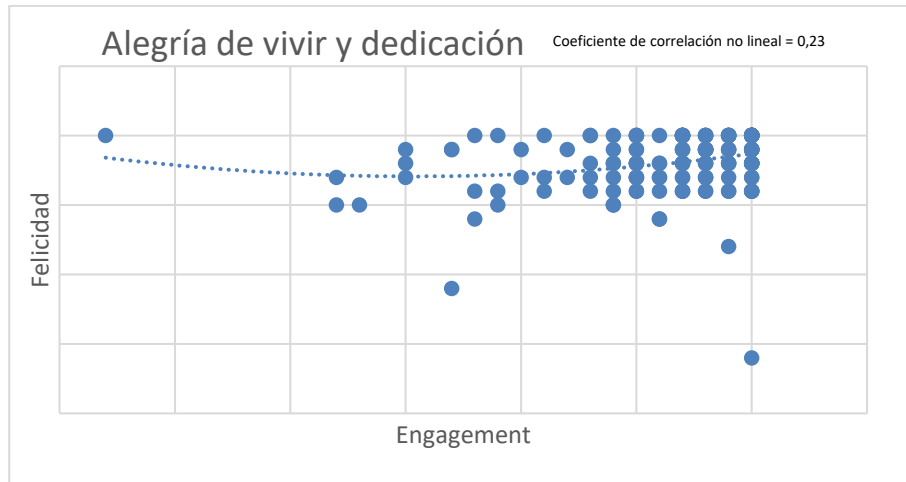


Figura 12: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre alegría de vivir y dedicación, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018.

Al analizar la correlación entre alegría de vivir y dedicación, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,23; lo que refleja una relación baja entre ambas dimensiones. Sugiriendo que aquellos docentes que ven sus experiencias de vida en forma positiva y se sienten generalmente bien, evidencian ligera conexión con su trabajo; lo mismo ocurre con el hecho de sentirse entusiasmados y orgullosos de las labores que realizan, por ende, su trabajo es visto como reto para sí mismos de forma ligera.

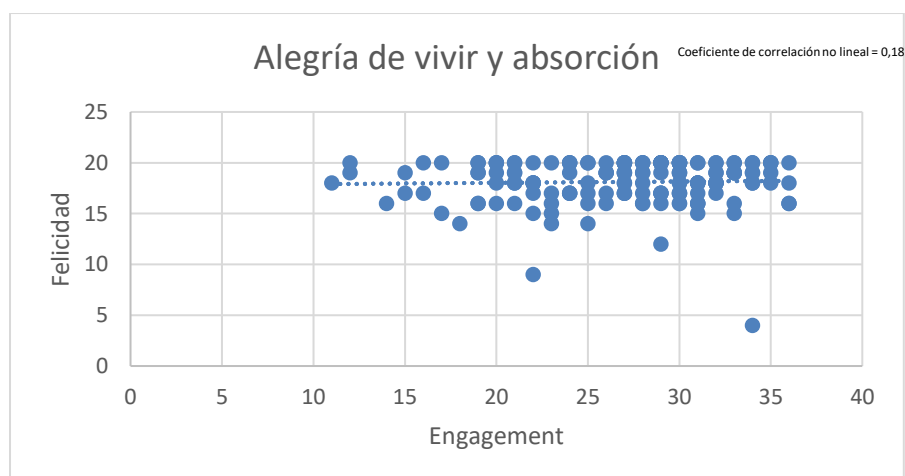


Figura 13: Gráfico de dispersión, considerándose el coeficiente de correlación no lineal entre alegría de vivir y absorción, en docentes de una Universidad privada, Chiclayo-2018

Al analizar la correlación entre la alegría de vivir y absorción, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,18; lo que evidencia una relación muy baja entre ambas dimensiones. Reflejando que aquellos docentes que ven sus experiencias de vida de manera positiva y que se sienten generalmente bien, no necesariamente estarán concentrados y sumergidos en las tareas diarias del trabajo, no tendrán dificultad para dejar la labor que realizan cuando otros aspectos ameritan su atención.

Con respecto al cuarto objetivo específico, concerniente a identificar la relación entre felicidad y engagement, según facultades, considerándose el coeficiente de correlación no lineal. Se obtuvo valores que son indicadores de correlaciones moderada, bajas y muy baja correlación.

Cuando se analiza la correlación entre felicidad y engagement, según facultades, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,55; 0,54; y 0,45 para Empresariales, Derecho y Medicina, respectivamente, evidenciando una correlación moderada.

Este dato permite señalar que a medida que incrementan las puntuaciones de felicidad, incrementan también las puntuaciones de engagement en las tres facultades mencionadas. Es decir, mientras más felices se sientan los docentes más involucrados física, cognitiva y afectivamente se encuentran con sus labores.

En cambio, cuando se analizó la correlación entre los niveles de felicidad y engagement, considerando la facultad de ingeniería, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal igual a 0,24; indicando una relación baja. Ello significa que, ante los cambios en las puntuaciones de felicidad (estado afectivo de satisfacción

plena experimentado en posesión de un bien anhelado) se evidencia un ligero incremento en las puntuaciones de engagement (estado de realización mental positivo, afectivo-emocional). Es decir, los docentes que laboran en la facultad de ingeniería y que se sienten felices podrían sentirse vinculados con su trabajo.

Mientras que, cuando se analizó la correlación entre los niveles de felicidad y engagement, considerando la facultad de humanidades, se observa un coeficiente de correlación no lineal igual a 0,14 indicando una correlación muy baja entre ambas variables. Ello implica, que ante los cambios en las puntuaciones de felicidad (estado afectivo de satisfacción plena experimentado en posesión de un bien anhelado) no necesariamente se evidenciará cambios en las puntuaciones de engagement (estado de realización mental positivo, afectivo-emocional). Ello quiere decir, que la presencia de felicidad en los docentes no evidencia necesariamente presencia de engagement.

A continuación, se presentan los gráficos de dispersión para una mejor visualización.

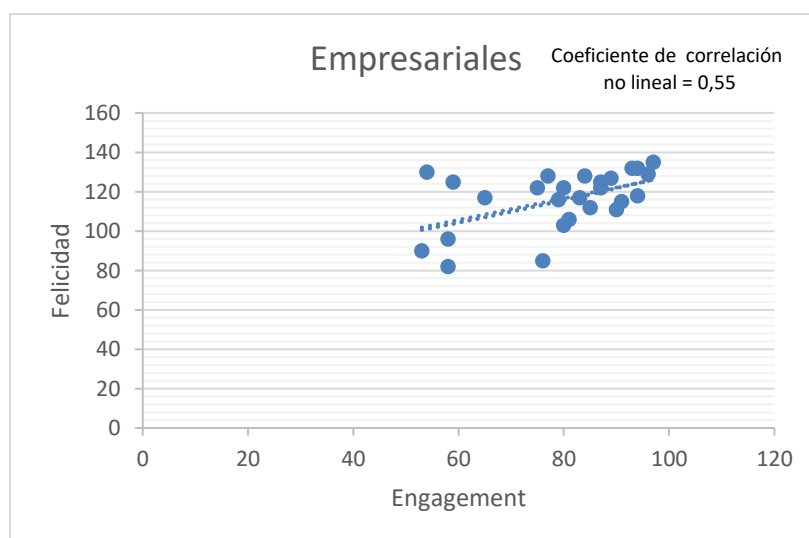


Figura 14: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando la facultad de Empresariales.

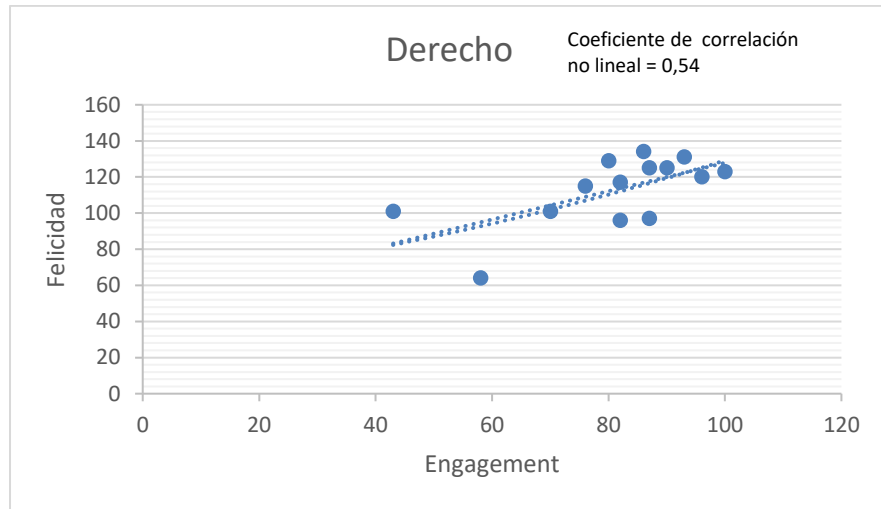


Figura 15: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando la facultad de Derecho.

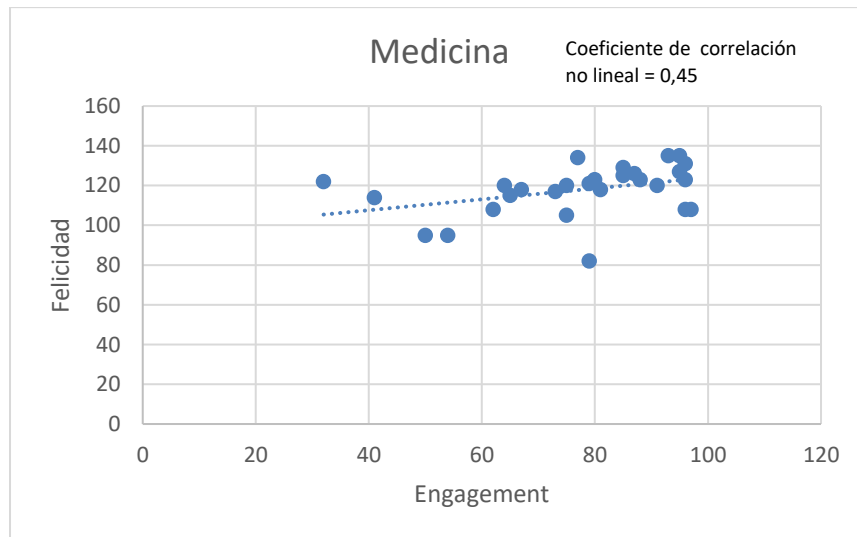


Figura 16: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando la facultad de Medicina.

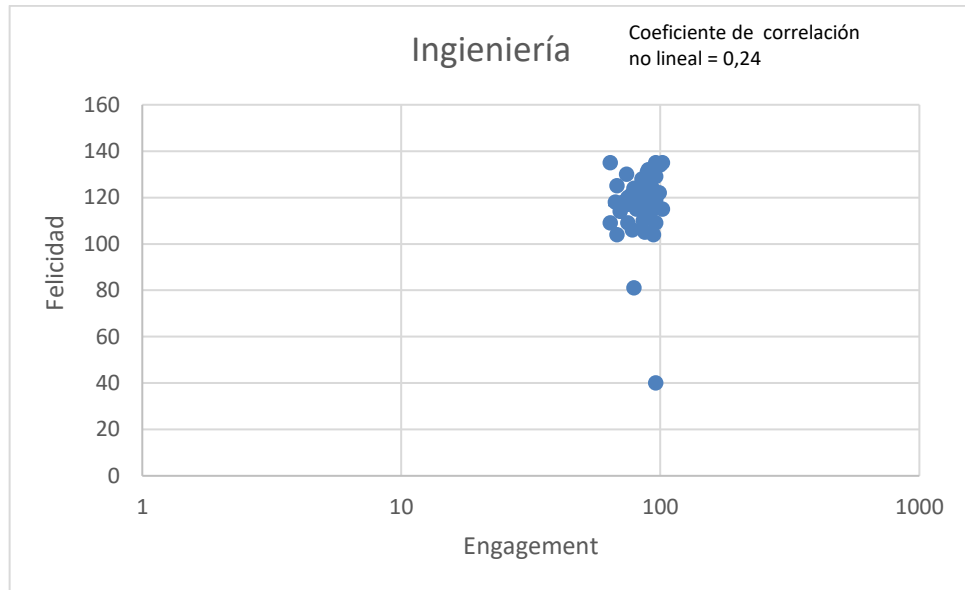


Figura 17: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando la facultad de Ingeniería.

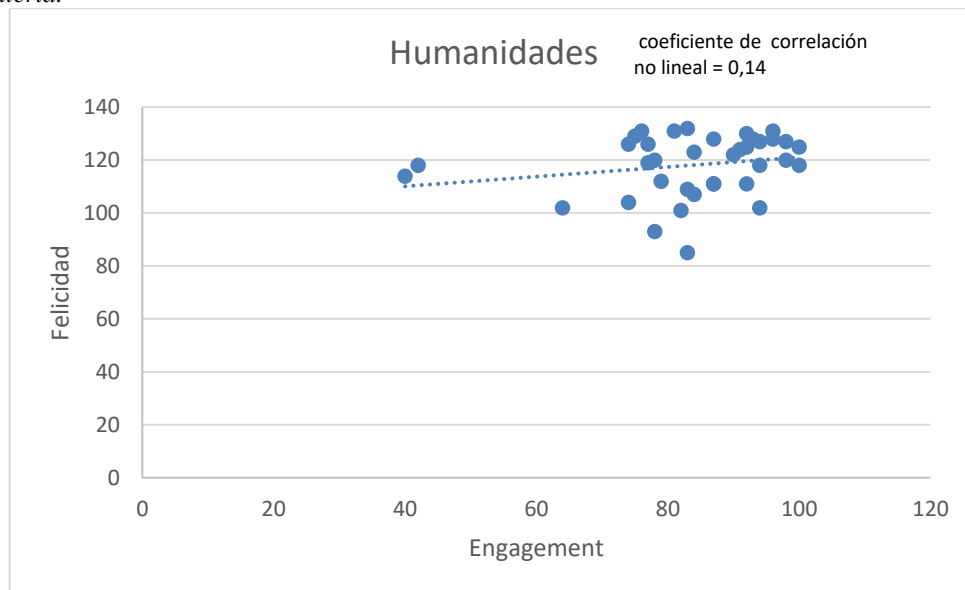


Figura 18: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando la facultad de Humanidades.

Con respecto al quinto objetivo específico, referido a identificar la relación entre felicidad y engagement, según tiempo de servicio, considerándose el coeficiente de correlación no lineal. Se obtuvo valores que son indicadores de correlaciones moderada, muy baja y baja.

Lo que significa que un cambio en las puntuaciones de felicidad afectaría considerablemente las puntuaciones de engagement, en aquellos docentes que laboran entre 1 a 5 años en la universidad. Mientras que las puntuaciones de felicidad afectarían de forma leve las puntuaciones de engagement en aquellos docentes que laboran entre 6 a 10 años. En cambio, la presencia de felicidad no acompaña la presencia de engagement en aquellos docentes que laboran entre 11 a más años.

Es decir, los docentes con menos tiempo en la universidad pueden experimentar felicidad y engagement al mismo tiempo. En tanto, que los docentes que laboran mayor tiempo pueden experimentar felicidad y engagement de forma independiente.

Se presentan los gráficos de dispersión para una mejor visualización.

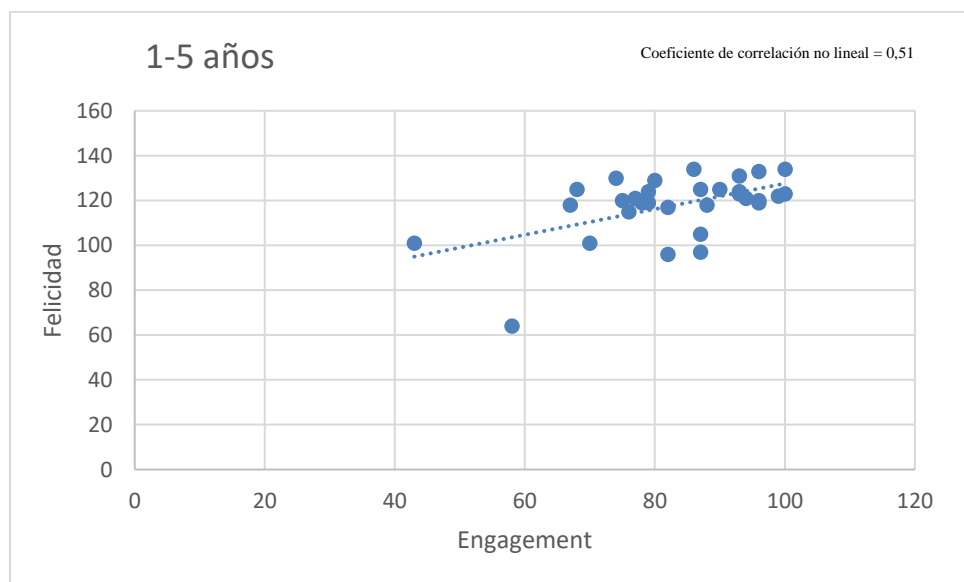


Figura 19: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando el rango de 1 a 5 años de servicio.

Cuando se analiza la correlación entre felicidad y engagement, considerando el rango de 1 a 5 años de servicio, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,51; advirtiendo una correlación moderada. Este dato permite afirmar que a medida que aumentan los puntajes de felicidad incrementan también los puntajes de engagement en este rango de tiempo. Es decir, los docentes que llevan laborando en la universidad entre 1 a 5 años, mientras más felices se sientan más involucrados física, cognitiva y afectivamente se encuentran con sus labores.

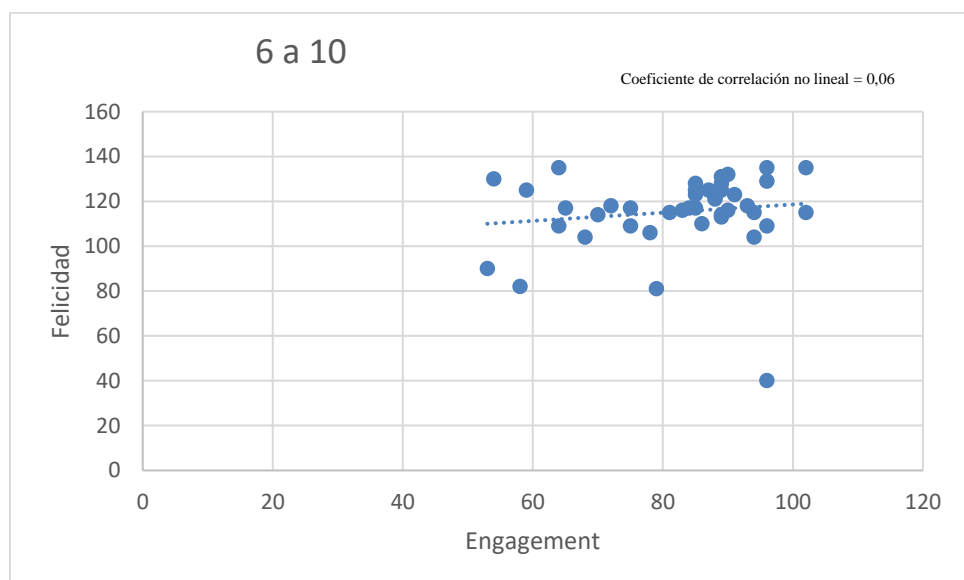


Figura 20: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando el rango de 6 a 10 años de servicio.

Al analizar la relación entre felicidad y engagement, considerando el rango de 6 a 10 años de servicio, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,06; evidenciando una correlación muy baja. Este dato permite afirmar que los cambios en las puntuaciones de felicidad no evidenciarían cambios en las puntuaciones de engagement, en este rango de tiempo. Es decir, en los docentes que llevan laborando

en la universidad entre 6 a 10 años, la presencia de felicidad no evidencia necesariamente presencia de engagement.

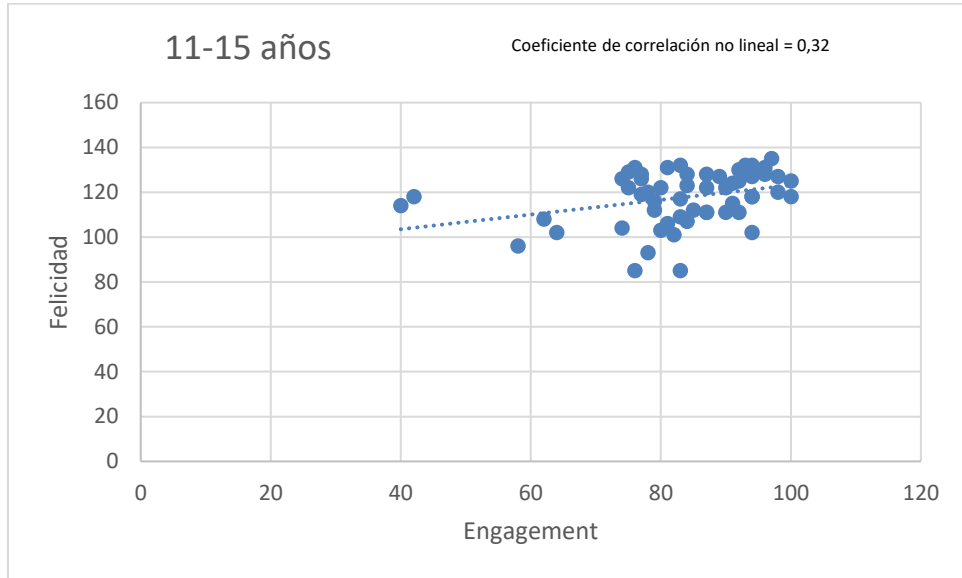


Figura 21: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando el rango de 11 a 15 años de servicio.

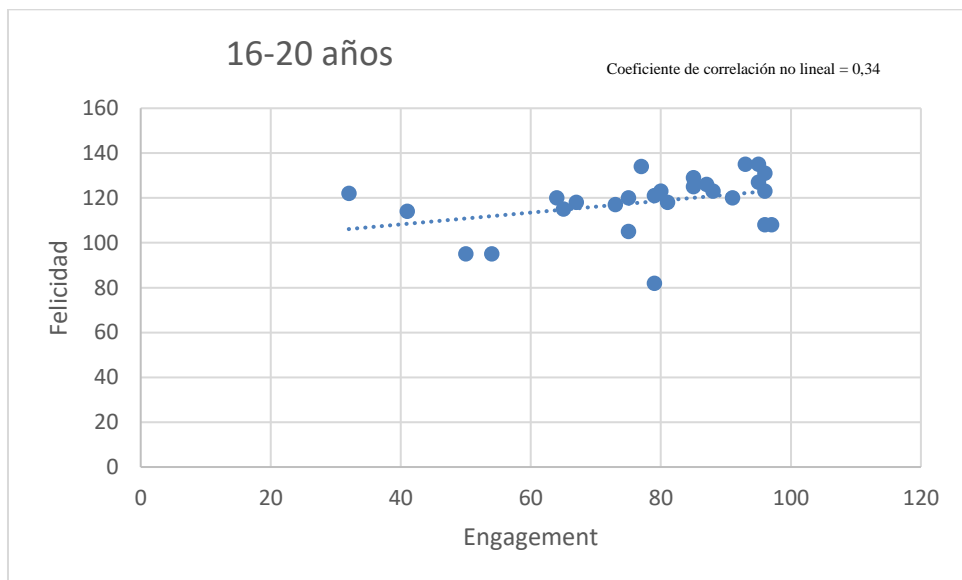


Figura 22: Gráfico de dispersión entre felicidad y engagement, considerando el rango de 16 a 20 años de servicio.

Cuando se analiza la correlación entre felicidad y engagement, considerando los rangos de **11 a 15 y de 16 a 20 años de servicio**, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0,32 y 0,34 respectivamente; evidenciando una **correlación baja**. Este dato permite afirmar que a medida que los cambios en las puntuaciones de felicidad evidencian ligeros cambios en las puntuaciones de engagement. Es decir, en los docentes que llevan laborando en la universidad en los rangos de **11 a 15 y de 16 a 20 años**, la presencia de felicidad evidencia **ligera presencia de engagement**.

9. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se encontró una correlación baja entre felicidad y engagement, lo que significa que un cambio en la primera variable afectaría ligeramente a la otra. Este resultado se explica mejor con lo señalado por Thompson (2005), quien refiere que la presencia de felicidad contribuye a que las personas experimenten aspectos positivos (como el engagement), contribuyendo a su vez con su bienestar. Vale decir, en palabras de Fredrickson (2001), que ante amenazas u oportunidades las personas más felices tienen un sistema emocional funcional que les permite reaccionar apropiadamente ante los eventos de la vida, son capaces de ampliar su recursos intelectuales, físicos y sociales, haciéndolos más perdurables (como se citó en Contreras y Esguerra, 2006).

Asimismo, como señala Seligman (2011), cuando las personas experimentan sentimientos positivos se modifican sus formas de pensamiento y acción, se incrementan sus patrones para actuar en ciertas situaciones mediante la optimización de los propios recursos personales en el nivel físico, psicológico y social.

De la misma forma, Schaufeli y Bakker (2011) señalan que "frecuentemente los colaboradores engagement experimentan emociones positivas como la felicidad".

Es decir, quienes experimentan emociones positivas como la felicidad evidencian resultados óptimos en los siguientes indicadores: satisfacción en el trabajo, sentido de trabajo, compromiso, lealtad y productividad. Estos aspectos se refieren al engagement como el conjunto de experiencias agradables que pueden

proceder del trabajo y que crean un vínculo entre el colaborador y la organización según Marks (2006) (como se citó en Salgado y Peiro, 2008).

Además, aquellas personas con mayor vinculación con su trabajo, son más eficaces y competentes para enfrentar a las exigencias de su trabajo, porque disfrutan la manera en que desarrollan su trabajo, demuestran y expresan emociones placenteras como la felicidad (Soria y Schaufeli, 2009 citados por Agurto, Mogollón Castillo, 2020).

Asimismo, estudios demuestran que las variables personales como la autoeficacia se encuentran relacionadas con la felicidad. En este sentido, considerando que el engagement es más motivacional, y que la motivación es parte de la autoeficacia, se valida la relación entre felicidad y engagement, aunque cabe señalar que esta relación es ligera.

En el caso concreto de los docentes, su labor implica interactuar con los estudiantes y prepararlos, esto supone un grupo de habilidades para organizar y ejecutar los recursos y acciones para producir logros; es decir, reconocer las propias competencias (autoeficacia) (como se citó en Lozano y Reyes, 2017). Ello es producto de la experiencia en el campo docente, y de la información relevante sobre el desempeño que realizan (evaluaciones desempeño docente), porque la felicidad abarca también el aspecto laboral, y no sólo la salud humana y el contexto social como señalan Lyubomirsky et al., 2005 (como se citó en Vera, Celis y Córdova (2011)

Este hallazgo difiere con lo encontrado por Mandivil (2017) quien señala que existe una relación moderada entre las variables estudiadas. Cabe recordar que la muestra evaluada por Mandivil estuvo compuesta por 123 docentes de ambos

sexos, quienes trabajaban en colegios de la ciudad de Arequipa, y ocupaban diferentes puestos de trabajo (Coordinadores, Directivos, Auxiliares y Docentes). Si bien, Mandivil realizó el estudio con docentes, estos laboraban en colegios; además, los docentes evaluados se ubican en departamentos diferentes: Lambayeque y Arequipa. El lugar de procedencia podría ser una variable interviniente; también, en el estudio de Mandivil se consideró diferentes puestos de trabajo.

En cambio, los resultados encontrados se asemejan a los de Davey (2017). Esta autora encontró relación en un nivel moderado bajo entre las variables estudiadas. Al respecto, cabe mencionar que, si bien en el estudio de Davey la muestra estuvo conformada por estudiantes, estos tenían condiciones similares a las de este estudio: edad, el hecho de laborar.

Ahora, si bien ambas variables (felicidad y engagement) se relacionan; esta correlación es baja, lo cual sugiere que existen otras variables que probablemente expliquen mejor el incremento en las puntuaciones de una o de otra. Estas variables podrían estar situadas en tres niveles: individual, organizacional y contextual. Se ha investigado, por ejemplo, que existe correlación importante entre afectos positivos y extraversión, lo que indica que probablemente los individuos extrovertidos manifiesten con mayor frecuencia sus afectos de manera más intensa (Alarcón 2006).

Asimismo, es importante considerar que la institución donde se llevó a cabo el estudio es católica, lo cual conlleva a desarrollar un sentido de espiritualidad. Esta variable podría ser objeto de estudio en futuras investigaciones.

En cuanto al primer objetivo específico, relacionado a identificar los niveles de felicidad en docentes de una universidad privada. Se identificó que el mayor porcentaje de los participantes (72.96 %) se ubica en un nivel alto de felicidad.

Estos resultados coinciden con Alarcón (2001) quien reportó en su estudio que la mayoría de los evaluados señaló sentirse feliz. Las características de la población son similares en cuanto a las variables intervinientes: sexo, estado civil, edad.

En cuanto al sexo, Mroczek (2004) encontró que las mujeres de todas las edades comunicaron ligeramente mayor emocionalidad negativa (enojo, miedo y ansiedad) que los varones. Asimismo, señala que la emocionalidad positiva acrecienta, en promedio, entre los varones, pero se reduce entre las mujeres durante la adultez media; sin embargo, en la adultez tardía incrementa de forma evidente para ambos sexos, pero sobre todo en los varones (como se citó en Papalia, 2012). En esta investigación, el mayor porcentaje de la población corresponde al sexo masculino con un 62.9%.

Respecto al estado civil, Alarcón (2006) manifiesta que los colaboradores casados evidencian mayores niveles de satisfacción con la vida y de realización personal (dimensiones de la felicidad), ya que la pareja se convierte en una fuente de apoyo social relevante. En la presente investigación, el mayor porcentaje de la población estudiada se encuentra casada (68,6%).

En cuanto a la edad (como se citó en Papalia, 2012) Mroczek y Kolarz (1998) encontraron en su estudio que las personas de mayor edad informaron ser más felices.

En la presente investigación, el mayor porcentaje de los docentes se ubica en el rango de 40 a 64 años (66.7%). Se puede inferir que los adultos medios gozan de momentos más felices, probablemente porque en esta etapa la mayoría ha obtenido logros tanto personales como profesionales.

Al respecto, Vera, Cano y Otero (2011) señalan que una de las razones por las que durante la juventud se es menos feliz, es porque la juventud es una etapa que implica una constante toma de decisiones que conlleven al estado de felicidad, algo así como que los jóvenes se centran más en el tramo final del viaje y no disfrutan del viaje mismo, a diferencia de los adultos medios y tardíos.

Además, Costa y McCrae (enfoque de los cinco factores) destacan la asociación entre emociones positivas y recuerdos agradables, que persisten en el tiempo, mientras que las emociones negativas asociadas con los recuerdos desagradables se desvanecen con el paso de los años. Durante la adultez media, la mayoría de las personas poseen buenas habilidades de afrontamiento y buscan alcanzar sus aspiraciones que antes fueron ignoradas, con la intención de encontrar equilibrio en sus vidas (revisión a la mitad de la vida) (como se citó en Papalia 2012).

Los hallazgos de esta investigación difieren con los resultados hallados por Morillo (2011), quien encontró un mayor porcentaje en el nivel medio de felicidad. Su muestra estuvo conformada por ingresantes de diferentes carreras profesionales, entre 16 a 36 años. Cabe mencionar que, el 98% de los estudiantes se encontró entre los 16 y 24 años, y solo el 2% se encontró en el rango de 25 a 36 años. Ello podría explicar la diferencia en los hallazgos. Ya que, en la presente investigación el mayor porcentaje de la población se ubica en el rango de 40 a 64 años (adultez media).

Al respecto, Mroczek 2005(citados en Alarcón 2009) señala que la relación edad – felicidad forma una U, esto indica que la felicidad disminuye hasta alcanzar un mínimo alrededor de los 40 años para luego acrecentar. Es decir, la emocionalidad positiva tiende a incrementar con el paso de los años. Probablemente porque a medida que las personas entran en años aprenden aceptar lo que viven y a regular y a regular sus emociones de forma más eficaz, así lo señalan Carstensen, Pasupathi, Mayr y Nesselroade, 2000, (como se citó en Papalia, 2012).

Vale agregar, que la revisión o recapitulación que se hace de la vida permite el equilibrio mediante la realización de anhelos antes ignorados, en especial a partir de la adultez media, puede generar el incremento de la felicidad.

Existen otros factores que pueden podrían explicar la presencia de felicidad en la población estudiada. Estos factores son la personalidad y la experiencia laboral.

En cuanto a la personalidad, Costa y McCrae expresan que las personas más felices suelen tener puntuaciones bajas en neuroticismo, es decir, son emocionalmente estables; presentan puntuaciones altas en extroversión, es decir, reflejan actividad física y social; así como también, puntúan alto en escrupulosidad (como se citó en Papalia, 2012).Adicional a ello, se promueve la idea de que las personas con una percepción más positiva de los eventos y circunstancias de la vida, que esperan resultados positivos en el futuro, que tienen un sentido de control sobre el resultado de sus acciones y confían más en sus habilidades o destrezas promueven reflejan un mayor nivel de felicidad (Lyubomirshy, 2008). Complementario a ello, Seligman (2008) menciona que las personas más sociables y que mantienen relaciones afectivas y sociales más estables, puntuaron alto en una escala de

felicidad. Así mismo, las personas que obtuvieron mayores puntajes en la escala de extraversión y menores en la de neuroticismo, también, puntuaron más bajo en algunas escalas de psicopatología de acuerdo con el MMPI. Los resultados de este estudio sugieren que las personas más felices tienen un sistema emocional funcional que les permite reaccionar apropiadamente ante los eventos de la vida. Seligman (2011) agrega que el hecho de socializar con los estudiantes y compañeros conlleva a puntuar más alto en extraversión y esto a su vez, conlleva a puntuar más alto en felicidad.

La experiencia laboral, que permite descubrir un sentido de trascendencia, que a la vez le permite a la persona sentirse capaz de ejercer su labor, y esta capacidad de autoeficacia contribuye a su vez con la presencia de felicidad en los docentes (relación entre felicidad y autoeficacia) como explican Bilbao, Techjo y Paez (2007).

En este sentido, cabe recalcar que el incremento de la inteligencia cristalizada es uno de los cambios más significativos en el desarrollo cognitivo de los adultos medios (66,7%). Este tipo de inteligencia, propuesto por Horn y Cattell, comprende la destreza de recordar y aplicar la información aprendida y depende en mayor medida de la formación y la cultura, permite encapsular la información adquirida y tener un conocimiento especializado en el área que se desempeñe (como se citó en Papalia, 2012).

También, sentirse experto en una determinada materia permite tener confianza en las capacidades que se posee (autoeficacia) y ello contribuye con el estado de felicidad. Cabe recordar que, en la presente investigación el mayor

porcentaje de los colaboradores labora como docente entre 11 a 15 años de servicio (36%), lo cual garantiza de alguna manera su experiencia laboral.

Agregar, que el hecho de recibir apoyo social de amigos y cónyuges contribuye de manera importante al desarrollo de la felicidad.

Contar con apoyo social no solo por parte de la pareja sino también por parte de los compañeros y estudiantes implica potencializar el área interpersonal, lo cual es un factor que contribuye con el incremento de la felicidad. Así lo demuestra la investigación realizada durante 75 años, en la que Waldinger (2008) expone la siguiente conclusión: establecer relaciones óptimas se asocia con un mayor nivel de salud y de felicidad (como se citó en Martins, A. (2016)). Sería oportuno, entonces, abordar esta variable (apoyo social) en futuras investigaciones.

Respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo que el mayor porcentaje de engagement se ubica en el nivel promedio con un 61.01%. Evidenciando, que los docentes evaluados por lo general se encuentran enganchados con su trabajo.

Se encuentra semejanza con los resultados encontrados por Cueva (2011), quién encontró niveles promedio en las dimensiones de engagement: vigor , dedicación, y absorción.

La docencia, vista como una forma de generatividad, según Erick Erickson (como se citó en Papalia, 2012) podría explicar que los docentes evaluados tiendan a experimentar una conexión energética con sus labores. Interactuar con los estudiantes universitarios, investigar y mantenerse actualizados en su campo profesional son un impulso para orientarse a tener metas profesionales y personales, como lo mencionan Lozano y Reyes (2017), quienes también encontraron niveles promedio de engagement en docentes que laboran en el área de psicología.

La vocación profesional, conlleva al docente a ejercer su labor con engagement al sentirse conectado entre lo que hace en el trabajo y una meta superior o de valor importante (Seligman, 2011).

Además de la experiencia docente, y la vocación profesional, la edad y el sexo también tienen una implicancia considerable al momento de explicar los niveles promedio de engagement encontrados. Respecto a la edad, los colaboradores de mayor edad experimentan más engagement. En la presente investigación, el 66,7% de los docentes evaluados son adultos medios. Respecto al sexo, los varones puntúan más engagement que las mujeres (Shaufelli y Baker, 2011). En esta investigación el mayor porcentaje de evaluados corresponde al sexo masculino.

Otros factores que podrían explicar los resultados encontrados son algunos recursos laborales (autonomía de cátedra, apoyo social proporcionado por los colegas y directivos); recursos personales (autoeficacia, creerse capaz de ejecutar de forma eficaz su rol como docente)

El soporte social y los vínculos interpersonales, también, desempeñan un rol relevante en las actividades laborales según Hakane, en el logro de objetivos comunes, y en el sentido de pertenencia generando engagement en los colaboradores (como se citó en Bobadilla, Callata, y Caro, 2015).

Asimismo, el entrenamiento en su puesto (capacitaciones ejecutadas en un espacio denominado “Plan de formación” propuesto por asuntos docentes permite la retroalimentación constructiva por parte de sus pares y autoridades, contribuyendo con una ejecución más eficaz de su trabajo, y a su vez mejora la comunicación organizacional. Entonces, brindar información de forma clara y

constructiva produce cambios positivos en el rendimiento laboral, aporta al proceso de aprendizaje y acrecienta el nivel de competencia. En la institución de estudio, se lleva a cabo este proceso de retroalimentación (evaluación docente durante cada ciclo académico) (Demerouti y Sanz 2012).

Los resultados difieren con Huapaya (2017), quien trabajó con profesores de nivel secundario que laboran en instituciones educativas públicas, y encontró niveles altos de engagement. También, difieren con los hallazgos de Ruiz, Moreno; Aranda y Almeida (2014), quienes encontraron altos niveles de engagement en los participantes (docentes universitarios de Zacatecas).

Las características de la población explicarían esta diferencia. En el estudio de Huapaya, los docentes evaluados laboran en nivel secundario y en instituciones públicas de Chimbote, mientras que los docentes evaluados en el presente estudio laboran en un nivel superior, en el que los desafíos laborales son mayores; y laboran en una institución privada, en la que las características institucionales y el aspecto económico son diferentes.

En el estudio de Ruiz, Moreno, Aranda y Almeida, los docentes evaluados se desempeñan solo en la unidad de Ciencias de la Salud, en la que se encuentran las siguientes carreras: Medicina, Nutrición, Enfermería, Químico Farmacobiólogo, y Odontología; mientras que los docentes evaluados en la presente investigación se desempeñan en distintas facultades. Hay que considerar, según se menciona en la Teoría de Rol planteada por Khan (1964), que las acciones varían según las funciones de cada profesión lo cual puede determinar la manera en que las personas generan o no engagement en el rol laboral que ejercen (como se citó en Bustamente y Marroquin, 2019).

En el caso específico de los profesionales de la salud, sus acciones están dirigidas al servicio y por ende tienen un sentido mayor de trascendencia, por lo que tienden a invertir mayor esfuerzo en las tareas que desempeñan y a involucrarse más. Ello coincide con lo planteado por Miranda, Gonzales, Castaño (2020) quienes refieren que en general, los estudios han identificado niveles medio y alto de Engagement en el personal asistencial, explicando que desarrollar habilidades específicas de su rol les permiten afrontar las condiciones laborales en las que se encuentran.

Además, si bien la experiencia docente se relaciona con una conducta proactiva y de iniciativa, como se mencionó líneas arriba. Las ocupaciones directivas y de autoempleo o emprendedoras suelen puntuar más en el nivel alto por la misma naturaleza propia de sus funciones las cuales son más representativas para ellos, como señala Salanova et. al (2000). Ello explicaría que solo el 3,77% de la población obtenga nivel alto.

Considerando a Merino, 2017 (como se citó en Bendezú, 2019), el que no se haya obtenido un porcentaje alto de engagement también podría estar influido por la edad. Merino encontró en su investigación que la edad influye de forma negativa al nivel de engagement. Si bien, durante la adultez media se logra equilibrio entre experiencia y vitalidad; al mismo tiempo, es una etapa en la que se acentúa el cuidado a los hijos y a su vez padres ancianos, por lo que la demanda de tiempo, energía y concentración es mayor (Papalia, 2012). En el presente estudio, la mayoría de los evaluados tiene entre 40 y 64 años, ubicándose en la adultez media.

Además, es importante señalar que la labor que realiza el docente en la institución de estudio no solo implica la investigación y dictado de clases, también involucra la ejecución de otras actividades como las administrativas que a su vez demandan nuevas exigencias. La ejecución de estas actividades genera probablemente niveles de estrés, lo cual podría ocasionar que los docentes experimenten menos energía y no se encuentren totalmente concentrados e inmersos en el trabajo.

A ello se puede agregar las preocupaciones personales y familiares, lo cual puede obstaculizar el hecho de estar totalmente conectados e inmersos afectiva y cognitivamente en el trabajo. Por ello, la implementación de las políticas de conciliación familiar y laboral son fundamentales.

Otro factor que posiblemente limite el desarrollo total de engagement en los docentes, es la asignación de cursos en los que no se tiene la especialidad o no se tiene la experiencia en ciclos anteriores, ya que la experiencia de dominio (Bandura, 1997) es fundamental (consiste en cómo el individuo percibe sus resultados obtenidos en función de éxitos o fracasos de sus propias habilidades o esfuerzos) carecer de esta experiencia de dominio puede ser un factor de estrés (Castro, Flores, Lagos, Porra y Narea, 2012).

También, podría suponerse que el modo de vida que llevan los docentes podría estar interviniendo en los niveles obtenidos (horarios de clases que podrían generar desorden en la alimentación; carencia de un cronograma de actividades, considerando que laboran 40 horas semanales, lo cual podría limitar tiempo de ocio y la práctica de actividades deportivas; asimismo, el manejo del estrés que es fundamental para organizar y lidiar con las diferentes actividades que implica

ejercer la docencia; y la experimentación de emociones positivas). En futuras investigaciones, abordar esta variable sería pertinente.

En el estudio de Sanz; Sebastian; Rodriguez; Garrosa, Morones, y Sonnentaf (2010) se evidencia que el nivel de engagement se relaciona con la recuperación de los esfuerzos de jornadas anteriores, a nivel físico, cognitivo y emocional. Esta recuperación se logra durante los tiempos libres entre tarea y tarea. Sin embargo, la carga horaria generalmente se realiza teniendo en cuenta a los estudiantes.

Si bien el engagement depende principalmente de la persona (factores individuales), el contexto laboral también contribuye en el desarrollo de este recurso.

Con respecto al tercer objetivo específico, al identificar la relación entre felicidad y engagement, según dimensiones. Se obtuvo valores que son indicadores de correlaciones bajas y muy bajas. Sentido positivo de vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir (dimensiones de felicidad) demuestran una correlación baja con dos de las dimensiones de engagement (vigor y dedicación); mientras que la dimensión absorción indica una relación muy baja con todas las dimensiones de felicidad.

Una posible explicación sería que la dimensión vigor (componente emocional) se encuentra directamente conectada con experiencias afectivas en el trabajo y la dimensión dedicación (componente conductual) se justificaría por su alta relación con sentimientos de orgullo y entusiasmo por el trabajo debido a la identificación psicológica de la persona con este. Y como sabemos, la felicidad es un estado afectivo. En cambio, la dimensión absorción (componente cognitivo) está

relacionado a procesos cognitivos como concentración y enfoque en su trabajo, lo cual evidencia tener menor incidencia emocional en la persona.

Frankl (1991) [...] considera que la primera fuerza motivante del hombre es la lucha por encontrarle un sentido a su propia vida. Según el autor, la persona es feliz al encontrar este sentido, lo cual ocurre en la entrega a los demás. En este sentido, la labor docente tiene altas dosis de entrega. Si un aspecto importante en la vida de las personas es sentirse útil y realizada en su trabajo, la persona estará vinculada con las tareas que realiza (como se citó en Miranda y Giraldo, 2018).

Una persona que ha encontrado significado a su vida, un propósito a realizar, y es capaz de dar una significación a los diferentes acontecimientos de la vida (Cordova & Reque, 2017), tiende a ser consciente (acepta de forma responsable la realidad) y podrá desarrollar la capacidad de autodistanciamiento (distanciarse de sí mismo y de los condicionantes externos para poder observar diferentes perspectivas de los problemas que se esté atravesando) (Zlachevsky, s.f).

Estos resultados son similares a los de Davey (2017), quien encontró que en general la felicidad presenta mayor relación con los componentes de vigor y dedicación. En ambos estudios, la población comparte algunas características similares (colaboradores, mayores de 18 años).

Se refuerza la idea de que "la presencia de felicidad contribuye a que las personas experimenten aspectos positivos como el engagement" (Thompson, 2005) y que "frecuentemente los colaboradores engagement experimentan emociones positivas como la felicidad" (como se citó en Schaufeli y Bakker, 2011).

Si bien, existe relación, ésta es baja. Ello confirma que la presencia o ausencia de felicidad se explica por diferentes factores y no únicamente por la presencia o ausencia de engagement.

Con respecto al cuarto objeto específico, referido a identificar la relación entre felicidad y engagement, según facultades. Se obtuvo valores que son indicadores de correlación moderada para las facultades de empresariales, derecho y medicina; relación es baja para ingeniería; y para humanidades, la relación es muy baja.

Estos resultados coinciden con lo referido por Adecco en su IV Encuesta sobre Profesiones Felices, donde se menciona que profesionales médicos y psicólogos (facultad de medicina) confiesan ser más felices en sus empleos y evidencian mayor engagement (Miranda, Gnzales, Castaño, 2020) por pertenecer al personal asistencial. Por lo que se entiende, que estos profesionales se sientan más felices e involucrados en sus tareas laborales (considerar funciones específicas según rol que desempeñan).

El rol docente y las funciones de cada profesión involucran acciones formativas de servicio y de trascendencia, permitiendo aportar, relacionarse con otros, aprender y tener un propósito de vida. Ello a su vez permite crecer y permite que el trabajo sea percibido como un reto y como medio para la consecución de un plan de vida, por el aporte de recursos para cubrir necesidades básicas, sociales y de autorrealización. Estas acciones, conllevan a experimentar un mayor estado de satisfacción plena (felicidad) y se convierten en grandes motivadores para invertir un mayor esfuerzo en las tareas que se ejecutan, para implicarse y focalizarse en el trabajo.

Si bien, en ingeniería también desempeñan el rol docente, las actividades que desempeñan los colaboradores en una organización junto con las interacciones que establecen, pueden determinar la manera en que las personas generan o no engagement en el rol laboral que ejercen según refiere Kahn en la Teoría de Rol (como se citó en Bustamente y Marroquin, 2019). Ello en tiene mucha relación con el perfil profesional de cada facultad. Asimismo, se puede considerar la magnitud de la muestra. Sería oportuno incrementarla para un mejor y profundo análisis.

Además, Alarcón (2006) señala que la felicidad es lo que cada persona experimenta en su interior, por ende, puede presentarse independientemente de sentirse o no involucrados con su labor.

Estos resultados son similares con lo hallado por Ruiz, Moreno, Aranda y Almeida, quienes encontraron que las dimensiones de felicidad se correlacionan de forma significativa con las dimensiones de engagement en su investigación con docentes que laboran en la unidad Ciencias de la Salud. Esta área se encuentra vinculada a la prevención, promoción y restauración de la salud, lo cual amerita una mayor satisfacción con las personas y un mayor involucramiento con las tareas.

También, coincide con los resultados encontrados por Davey (2017), quien trabajó con universitarios que estudian y laboran en carreras como administración, contabilidad y psicología. Probablemente porque estas carreras se encuentran en el campo de la acción social como señalan Manteca y Duran (2012).

Sin embargo, los resultados difieren con lo hallado por Schiltz (2005), quien señala que la profesión legal se evidencia infelicidad y falta de salud. Ahora cabe agregar que, en el campo legal la información es escasa y dispersa.

Con respecto al quinto objetivo específico, referido a identificar la relación entre felicidad y engagement, según tiempo de servicio. Se obtuvo valores que son indicadores de correlaciones moderada (1 a 5 años de servicio), muy baja (6 a 10 años de servicio) y baja (11-15/ 16 a 20 años de servicio).

Estos resultados evidenciarían que la antigüedad si interviene en la expresión de emociones positivas como lo mencionan Hackman y Oldham (1980) citados en Peña, Olloqui y Aguilar (2013) y con lo señalado por Lupano y Waisman (2018) quienes refieren que la antigüedad en la organización, también llamada tenure en inglés es una variable que tiene efecto sobre el engagement. Sin embargo, los antecedentes suelen ser muy contradictorios y no muestran una tendencia uniforme.

Los resultados pueden explicarse al considerar que las personas que están iniciando su mundo laboral, son adultos emergentes y/o tempranos (20 años a 39) quienes se ubican en la etapa de logro, según el modelo del ciclo vital del desarrollo cognoscitivo planteado por K. Warner Schaie (como se citó en Papalia, 2012). Es decir, utilizan el conocimiento para alcanzar metas enfocadas sobre todo en sus carreras profesionales. A partir de allí, se puede inferir que estos colaboradores al encontrarse más involucrados con su trabajo se sientan más felices, ya que el ámbito laboral cobra mayor importancia en esta etapa de la vida. Además, los recursos personales como la autoeficacia y el optimismo se encuentran más desarrollados en esta generación (Equipo circular HR de fundación chile, 2018).

Es importante señalar la etapa del desarrollo en la que se encuentran los colaboradores, ya que como mencionan Málaga, Oré y Tavera (2014) la edad podría influir en la experiencia de felicidad en el trabajo en tanto condiciona la inserción,

permanencia y crecimiento laboral de los trabajadores (como se citó en Strusberg, 2017).

Mientras que los docentes con más de 11 años de servicio son adultos medios y tardíos, quienes se caracterizan por reorganizar su vida y sus energías intelectuales, lo cual les permite ser más selectivos en las tareas a las que dedican sus esfuerzos, encontrar mayor significado y propósito en lo que hacen, y dejar un legado (trascender). Por ello, su felicidad no implica necesariamente la presencia de engagement. Ello es explicado por el modelo del ciclo vital del desarrollo cognoscitivo planteado por Schaie. Estos resultados difieren con lo hallado por Mesurado y Laudadio (2019) ya que los docentes más experimentados (11 años o más) presentan mayor nivel de absorción (dimensión cognitiva de engagement) que los menos experimentados (5 años o menos de experiencia).

En cuanto a los docentes que llevan laborando en la universidad entre 6 a 10 años, rango en el que la correlación es muy baja entre felicidad y engagement. Los recursos y las demandas laborales se presentan con mayor frecuencia durante los primeros años de trabajo, mientras que la autoeficacia y las demandas cognitivas aumentan con los años de servicio, lo cual se refleja en la experticia del rol desempeñado como docente. Elementos que probablemente no se presentan durante el rango de 6 a 10 años.

Se refuerza la idea de que el tiempo de servicio si juega un papel importante al momento de analizar la relación entre las variables estudiadas.

Ello evidencia que probablemente existan otras variables intervinientes contextuales las cuales facilitan el engagement y el cumplimiento del rol; generando la fuerza interior para continuar su labor a pesar de las dificultades, como refieren

Schaufeli y Bakker 2004 citados en Bustamante y Marroquin (2019). Estas variables involucran tanto aspectos individuales (eventos y situaciones particulares, personalidad, habilidades, actitudes y competencias) como organizacionales (tipo de contrato, la estabilidad laboral (los adultos medios y tardíos por lo general son indeterminados) e incluso la misma naturaleza cambiante de ambas variables.

10. CONCLUSIONES

1. Existe baja correlación entre felicidad y engagement, en docentes de una universidad privada. Se rechaza la hipótesis general que postula una relación alta entre ambas variables.
2. Los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018 presentan un mayor porcentaje de felicidad en el nivel alto. Se acepta la hipótesis específica que postula un nivel alto de felicidad en los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018.
3. Los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018 presentan mayor porcentaje de engagement en el nivel promedio. Se rechaza la hipótesis específica que postula un nivel alto de engagement en los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018.
4. Existe correlación baja entre sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir (dimensiones de felicidad) con vigor y dedicación (dimensiones de engagement); y una relación muy baja con absorción (dimensión de engagement) en los docentes de una universidad privada, 2018. Por tanto, se rechaza la hipótesis específica que postula una relación alta entre las dimensiones de felicidad y las de engagement.
5. Existe correlación moderada entre felicidad y engagement en las facultades de empresariales, derecho y medicina. Sin embargo, se halló una relación baja entre ambas variables en la facultad de ingeniería y una relación muy baja en la facultad de humanidades en los docentes de una universidad

privada, Chiclayo 2018. Se rechaza la hipótesis específica que postula una relación alta entre ambas variables, según facultad.

6. Existe correlación moderada entre felicidad y engagement correspondiente a los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018 que tienen 1 a 5 años de servicio. Mientras que los docentes que tienen 6 a 10 años de servicio presentan una correlación muy baja. Y los docentes, que trabajan entre 11 a 15 y 16 a 20 años presentan una correlación baja. Se rechaza la hipótesis específica que postula una relación alta entre ambas variables, según tiempo de servicio.

11. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas promocionales, enfocados en la psicología positiva, que permitan a los docentes evaluados mantener el nivel alto de felicidad, desarrollando las dimensiones que la conforman y optimizar el nivel de engagement, y sus dimensiones, ya que tanto felicidad como engagement actúan como factores protectores de la salud mental, que reducen la aparición y la recurrencia de trastornos mentales.

2. Promover en los docentes evaluados un mayor grado de control sobre su salud y bienestar, mejorando el ajuste persona ambiente a través del fortalecimiento de habilidades y competencias socioemocionales las cuales están asociadas con un ajuste emocional eficiente. Considerando que es inevitable enfrentar las demandas laborales, las cuales generan un impacto negativo en su salud.

3. Realizar una revisión periódica sobre los niveles de las variables estudiadas, como medida preventiva que permita información útil para tomar medidas e implementar soluciones, a partir de la puesta en marcha de estrategias de intervención dirigidas a optimizar la gestión de los recursos internos de los docentes que les permitan aumentar su bienestar psicológico y crear condiciones individuales que optimicen su desarrollo.

4. En base a los resultados evidenciados, se debe difundir en los canales adecuados la importancia de fortalecer los recursos personales frente a situaciones de estrés, relacionados con la demanda de trabajo a la cual se enfrentan cotidianamente, ya que es uno de los aspectos que constituiría una variable o elemento de riesgo en el personal docente. A través, de sesiones psicoeducativas

fomentar el conocimiento y el desarrollo de variables positivas que conlleven al bienestar psicológico y a una mejor calidad de vida de los docentes evaluados.

5. Llevar a cabo investigaciones explicativas sobre las variables estudiadas asociadas a otros factores como personalidad, espiritualidad, estilo de vida, apoyo social, entre otras. Ello permitirá un análisis más extenso de los datos obtenidos, permitiendo evidenciar su rol moderador o predictivo acorde al estudio realizado.

6. Realizar réplicas de esta investigación en muestras más amplias dentro de la región Lambayeque, ya que los resultados de esta investigación no se deben generalizar a toda la región, para ello es necesario que se investigue en otros distritos para tener un panorama más amplio de las variables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto, K; Mogollón, F; y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 30 de junio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es.
- Aguirre, C; Vauro, M; y Labarthe, J. (2015). ESTRESORES LABORALES Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN PERSONAL AERONÁUTICO DE CABINA. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 292-308. Recuperado en 28 de septiembre de 2021, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300007&lng=es&tlng=es.
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, genero, edad y estado conyugal. *Revista de psicología*, 19(1), 27-46. Recuperada de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/3620>.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista interamericana de psicología*, 40(1), 99-106. Recuperada de <http://issuu.com/iesppcrea/docs/masterval7.4#rcalarcón@terra.com.pe>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad: Precedida de introducción a la psicología positiva*. Editorial Universitaria.
- Arequipaño, F. y Lastra, H. (2016). Optimismo como factor protector de la ansiedad en estudiantes de Psicología de una universidad privada de Tarapoto.

Revista de Investigación Apuntes Psicológicos, 1(1), 58 – 67. Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apscologia/article/view/497/519

Bendezú, E. (2019). Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana. (Tesis de posgrado, Universidad Federico Villareal) Recuperado de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%C3%81ZARO_BENDEZ%C3%9A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barragán, A; y Morales, C. (2014). Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. Enseñanza e Investigación en Psicología, 19(1),103-118. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29232614006>

Bilbao, M., Techio, E., & Páez, D. (2007). Felicidad, cultura y valores personales: estado de la cuestión y síntesis meta-analítica. Revista De Psicología, 25(2), 233-276. <https://doi.org/10.18800/psico.200702.005>

Bobadilla,M; Callata,C y Caro, A. (2015). Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El Rol de la Orientación Cultural en una Empresa Global. Recuperado de <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf.txt?sequence=3>

Bustamente, K; Marroquin, Y, (2019). Las emociones como predictoras del engagement laboral en docentes de una institución educativa privada del

- Perú. Recuperado de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2581/Patricia_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1
- Equipo circular HR de fundación chile, (2018). Medición 2018 engagement. Recuperado de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>
- Castillo, H; Caycho, T; y Ventura, J. (2016). Diferencias de la felicidad según sexo y edad en universitarios peruanos. *Actualidades en Psicología*. vol. 30, núm. 121, pp. 25-37. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1332/133248870005/html/index.html>
- Castro, P; Flores, J; Lagos, A; Porra, C y Narea, M. (2012). La autoeficacia docente para resolución de conflictos entre profesores. *Educación y Educadores*, 15(2), 265-288. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83424870007.pdf>
- Carrasco, A., De la Corte, C., & León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista digital de prevención*. Recuperado de: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de Investigacion Psicologica*, (15), 75-98. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006&lng=es&tlng=es.

- Cervantes, R; Salinas, Y; Benites, R; y Welsh, G. (2018). Medición de la Felicidad en una Empresa de Consultoría en Proyectos de Ingeniería. (Tesis posgrado). Recueprado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13193/GARCIA_HIGA_FELICIDAD_INGENIERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras F, y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67920210.pdf>
- Contreras, C. (2015). Determinación del Nivel de Engagement laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera en México. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>
- Cordova, P. & Reque, A. (2017). Autopercepción del verdadero sentido de la vida en estudiantes y personales de una institución educativa de J.L.O., 2014. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1592/1/TL_CordovaBayonaPedro_RequeFloresAna.pdf
- Cueva, F. (2011). Evaluación del engagement en empleados de una empresa comercial. (Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey). Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/2372/1/1080256352.pdf>
- Chirino, A; y Hernández, E. (2015). Comunicación afectiva y manejo de las emociones en la formación de profesionales de la salud. Educación Médica

Superior, 29(4), 872-879. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000400020&lng=es&tlng=es.

Demerouti, E, y Sanz-Vergel, A. (2012). Recuperación diaria y bienestar: una visión general. *Psicothema*, 24(1), 73-78.

Davey, K. (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(2), 389-406. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>

Domínguez, R e Ibarra, E (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad *Razón y Palabra*, vol. 21, núm. 96, enero-marzo, pp. 660-679. Universidad de los Hemisferios Quito, Ecuador

Durán, M. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039009>

Deschamps, A; Garrafa, M, Macías, L y Fuentes, P. (2020). Felicidad y Salud: evidencias científicas. Revisión bibliográfica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 374-385. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400374&lng=es&tlng=es.

El Comercio (2000). *Diccionario Enciclopédico Santillana*. Madrid: Santillana.

El País (2015). *Deportistas y científicos, los trabajadores más felices según Adecco*. Recuperado de

https://elpais.com/economia/2015/03/17/actualidad/1426595045_515673.html

Fugia, G., Cilley, C., y Hermelo, R. (2011). Estudio sobre felicidad. Recuperada de <http://www.palermo.edu/pdf/informe-sobre-felicidad-argentina.pdf>

Frankl, V. (2001). Ante el vacío existencial. Hacia una humanización de la psicoterapia. 8ª ed. Barcelona: Editorial Herder.

Flores, C, Fernandez M, Juarez C. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272015000200003&script=sci_arttext&tlng=pt

Gaibor, I; y Moreta, R. (2020). Optimismo disposicional, ansiedad, depresión y estrés en una muestra del Ecuador. Análisis intergénero y de predicción. Actualidades en Psicología, 34(129), 17-31. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.15517/ap.v34i129.35148>

García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En-claves del pensamiento, 8(16), 13-29. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013&lng=es&tlng=es.

Gestión. (11/04/2019). ¿Qué factores garantizan que una persona sea feliz en su trabajo? Recuperado de <https://gestion.pe/economia/empresas/factores-garantizan-persona-sea-feliz-organizacion-empresas-nnda-nnlt-263720-noticia/>

Gestión. (04/10/2015). Felicidad en el trabajo: Aumenta la productividad y las ventas de empresas. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-aumenta-productividad-ventas-empresas-101525-noticia/?ref=signwall>

Go Integro. (2017). Los 3 desafíos del Employee Engagement en 2017: Resultados del 1er Estudio Latinoamericano de Employee Engagement. Go integro.com.

<https://mktg.gointegro.com/hubfs/PDF/Los%203%20desafios%20del%20Employee%20Engagement%20en%202017/GOintegro%205BLos%203%20desafios%20del%20Employee%20Engagement%20en%202017%5D.pdf>

González, N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de salud: Un acercamiento a narrativas cotidianas. Argumentos (México, D.F.), 25(70), 171-194. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952012000300009&lng=es&tlng=es.

González, N; y Valdez, J. (2013). Resiliencia y felicidad: el impacto de hechos vitales negativos y positivos en adolescentes. Pensando Psicología, 9(16), 43-53. Recuperado de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/616/581>

Great Place to Work. (2018). Los mejores lugares para trabajar. Great Place to Work. <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las->

mejores2018/GPTW-Los-Mejores-Lugares-Para-Trabajar-
2018.pdfGestión, 2015

Greco, C. (2010). Las emociones positivas: su importancia en el marco de la promoción de la salud mental en la infancia. *Liberabit*, 16(1), 81-93. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000100009&lng=es&tlng=es.

Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 94-102. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>

Gualavisi, M; y Oliveri, M. (2016). Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina. (Nota técnica - Banco Interamericano de Desarrollo). Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Antig%C3%B9edad-en-el-empleo-y-rotaci%C3%B3n-laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huapaya, K. (2017). Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Recuperado de

- <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/404>
- Hansen, D. (2012). Engagement y Burnout. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33021884/Engagement_Burn_Out_Diego_J_Hansen.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1518103709&Signature=ic2TegpdgfbGojhwg6%2FmPke%2B0p0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEngagement_y_Burnout_-_Evolucion_histori.pdf
- Herrero, S. (2016). Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud. *Ene*, 10(2) Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006&lng=es&tlng=es.
- Innovum Fundación Chile. (2015). Engagement en el trabajo. ¿Qué mueve el engagement en las empresas chilenas?. Recuperado de <http://fch.cl/wp-content/uploads/2015/04/EstudioEngagementFChv2.pdf>
- Lastra E. y Tamayo M. (2017). Felicidad y engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6721>
- Lozano C. y Reyes M. (2017). Docentes universitarios: una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. Recuperado de <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/viewFile/503/492>
- Lyunomirsky, S. (2008). La ciencia de la felicidad: un método probado para conseguir el bienestar. Barcelona: Ediciones Urano. Recuperada de

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/7280/La_ciencia_de_la_felicidad.pdf?sequence=2

Lupano, M y Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77-89. Recuperado de <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>

Manteca, A y Durán, M. (2012). Engagement en profesionales de la acción social. Diferencias entre Administración y Tercer Sector desde la perspectiva del modelo de demandas y recursos laborales. *Revista de trabajo y acción social*, ISSN 1133-6552, N°. 51, págs. 45-68. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4641928>

Maury , J; Martínez, M; González Z. (2014). Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2332/233245622008.pdf>

Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente* 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>

Martínez, D. (2016). La Felicidad en el Mes del Cerebro y la Salud Mental. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 54(1), 7-8. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272016000100001>

Maury, J; Martinez, M; Gonzales, Z. (2014). Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. *Revista puertorriqueña de psicología*, 25,2. Recuperado de dialnet.unirioja.es

- Mendivil, L. (2017). Felicidad y Engagement en Docentes de una Corporación Educativa en la Ciudad de Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37263>
- Martins, A. (2016). ¿Qué nos hace realmente felices en la vida?: Algunas lecciones de un profesor de Harvard tras años buscando las respuestas. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38071076>
- Mesurado, B & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-26. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Menezes, V., Fernández, B., Hernández, L., Ramos, F. & Contador, I. (2006). Resiliencia y el modelo burnoutengagement en cuidadores formales de ancianos, *Psicothema*, 18, 791-796. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3310.pdf>
- Miranda, V; Gonzales, E, Castaño E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm. 60, pp. 159-177, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234009/html/>
- Mochón, F (2010). La felicidad de los españoles: Factores explicativos. Recuperado de http://www.revecap.com/revista/numeros/54/pdf/ahn_mochon.pdf
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, vol. 37, núm. 2, mayo-agosto, pp. 143-151. Consejo General de Colegios Oficiales de

Psicólogos Madrid, España. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Morillo, G. (2011). Autoeficacia y felicidad en ingresantes a una universidad privada de Trujillo. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Trujillo.

Moureti, T. (2018). La alegría y la felicidad: factores que promueven la salud física y psicológica. Universidad nacional de valencia: España. Recuperado de <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/la-alegria-y-la-felicidad-factores-que-promueven-la-salud-fisica-y>

Muratori, M; Zubieta, E; Ubillos, S; González, J; y Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España. *Psykhe* (Santiago), 24(2), 1-18. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.24.2.900>

Papalia, D., y Feldman. (2012). Desarrollo humano. 12va Ed. México D. F.: McGraw-Hill

Park, P; y Sun, J. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*, 31(1), 11-19. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>

Parihuaman, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas-Morropón-Piura (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Perú.

Peña, M; Olloqui, A; y Aguilar, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-

mecánica. Recuperado de <https://www.theibfr.com/download/riaf/2013-riaf/riaf-v6n3-2013/RIAF-V6N3-2013-9.pdf>

Pulido, F; y Herrera, F. (2018). Predictores de la ansiedad, la felicidad y la inteligencia emocional en un contexto multicultural. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 195-204. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v12i2.1682>

Revista Bienestar 180 Recuperada de <http://bienestar.salud180.com/salud-dia-dia/quienes-son-mas-felices-hombres-o-mujeres>.

Rodríguez, H. (2016). Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico. (tesis de pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú). Recuperado: [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/RODRIGUEZ_MEDINA_HEDY_VINCULACION%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/RODRIGUEZ_MEDINA_HEDY_VINCULACION%20(1).pdf)

Rodrigues, L; Lago, E; Campelo, L; Aparecida, R; Ribeiro, I; y Mesquita, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*, 19(57), 209-242. Epub 16 de marzo de 2020. <https://dx.doi.org/eglobal.19.1.383201>

Ruiz D., Moreno M., Aranda C, y Almeida C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas, http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000200010&script=sci_arttext&tlng=en

Saavedra, N; Vega, F; Cabra, M y Contreras, E. (2008). Percepción de Felicidad y Niveles de Satisfacción Vital en Trabajadores del Instituto Nacional de Salud Mental “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi”. Lima-Perú.

- Salgado, J y Peiró, J. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Papeles del Psicólogo*, 29. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829101.pdf>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 117-134. Recuperado de <http://www.want.uji.es/download/desde-el-burnout-al-engagement-una-nueva-perspectiva/>
- Santolaya, F (2018). II Congreso Internacional de Psicología y RR.HH. (2018). *Psicología y Competencia Empresarial*. Congreso llevado a cabo por Col.legi Oficial de Psicología Comunitat Valenciana. Valencia España. Recuperado de <http://www.psicologiatrabajoyrrhh.com/organiza/organizadores/>
- Sánchez, S; Gordillo, M; Gómez, M; Ruiz, M; Bermejo, M; Rabazo, M. (2016). El Síndrome de Burnout y el Engagement en una muestra dependientes de la población de Barbajoz. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 2, núm. 1, pp. 261-270 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777027.pdf>
- Sánchez, Ó; & Méndez, F. (2009). El Optimismo como Factor Protector de la Depresión Infantil y Adolescente. *Clínica y Salud*, 20(3), 273-280. Recuperado en 25 de noviembre de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742009000300008&lng=es&tlng=es.

- Sanz, A; Sebastian, J; Rodriguez, A; Garrosa, E; Morones, B y Sonnentag, S. (2010). Adaptación del Cuestionario de Experiencias de Recuperación”. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72715515068.pdf>
- Seligman, M. (2011). La Auténtica Felicidad. Barcelona: ZETA
- Simkin, H. (2016). Espiritualidad, religiosidad y bienestar subjetivo y psicológico en el marco del Modelo y la Teoría de los Cinco Factores de la Personalidad (Tesis de Doctorado). Facultad de Psicología. Recuperado de : <https://www.aacademica.org/hugo.simkin/14>
- Salessi, S; , Omar, A; y Vaamonde, J. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. Ciencias Psicológicas, vol. 11, núm. 2, pp. 165-178. Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539007/html/>
- Schiltz, P. (2005). Cómo ser un miembro feliz, saludable y ético de una profesión que no es feliz, saludable ni ética. IUS ET VERITAS, 15(30), 379-433. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12446>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2011). Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. (Trad. H. Valdez y C. Ron) España: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. (Original publicada en el 2003). Recuperada de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

- Strusberg, G. (2017). La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario. Recuperado de <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2018/02/04-La-experiencia-de-la-felicidad-en-j%C3%B3venes-peruanos-en-el-trabajo-remunerado-y-el-trabajo-voluntario.pdf>
- Tarragona (2013). Psicología Positiva y Terapias Constructivas: Una Propuesta Integradora. Terapia Psicológica. Recuperada de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082013000100011&script=sci_arttext
- Universidad de Palermo. (2011). Estudio sobre felicidad. Recuperado de <http://www.palermo.edu/pdf/informe-sobre-felicidad-argentina.pdf>
- Trabajando.com. (20 de abril de 2016). Índice de felicidad Organizacional (Ifo). Trabajando.com.<https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1461104425/Indice-de-felicidad-Organizacional--Info-.html>
- Universia (2018). El top de los 10 profesionales más felices. Recuperado de <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/top-10-profesiones-mas-felices-1157961.html>
- Vera, P; Celis, K y Córdova, R. (2011). Evaluación de la Felicidad: Análisis Psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. Terapia psicológica, 29(1), 127-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082011000100013>
- Veloso, C; Cuadra, A; Antezana, I; Avendaño, R y Fuentes, L. (2013). Relación entre Inteligencia Emocional, Satisfacción Vital, Felicidad Subjetiva y Resiliencia en funcionarios de Educación Especial. Estudios pedagógicos

(Valdivia), 39(2), 355-366. Recuperado de
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052013000200022>

Zlachevsky, A. (s.f). Viktor Frankl y la importancia de la búsqueda de sentido.
Recuperado de
https://www.academia.edu/14236029/Viktor_Frankl_y_la_importancia_de_la_b%C3%BAsqueda_de_sentido

ANEXOS

Anexo A

Escala de Felicidad de Lima

INSTRUCCIONES: Examine cuidadosamente cada oración y luego marque con una X, en la columna de la derecha, el número que corresponda en base a la siguiente escala.

- 5- Totalmente de acuerdo
- 4- De acuerdo
- 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2- En desacuerdo
- 1- Totalmente en desacuerdo

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

Anexo B

Cuestionario Engagement en el trabajo(UWES)

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

Nu nca	C asi Nunca	Al gunas Veces	Regula rmente	Bas tantes Veces	C asi Siempre	Sie mpre
0	1	2	3	4	5	6
Ni nguna vez	P ocas veces al año	Un a vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	P ocas veces por semana	To dos los días

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