

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

UNIDAD DE POSGRADO

Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

AUTOR

Katherine Abigail Davey Contreras

ASESOR

Mildred Paredes

Lima – Perú

2016

DEDICATORIA:

Especialmente a mi esposo Vladimir, quien me motivó, apoyó y asesoró en la presente investigación. A mis queridos padres y hermanos, a mi papapa Manuel. Al Mg. Juan Kaneko y al Lic. Ronald Castillo por sus recomendaciones metodológicas. A María José P., Evelyn Ch., Manie, D. y Katherine, A. quienes me alentaron; Eloy, Henry y Milton quienes me ayudaron en la aplicación de pruebas. Al Dr. Reynaldo Alarcón, quien me facilitó la Escala de Felicidad. A mi asesora la Dra. Mildred Paredes, quién me orientó a delimitar mi tema, a desarrollarla y me asesoró en todo el proceso con rigor académico y motivándome. Y a todos los maestros y compañeros de estudio de la UNMSM que compartieron sus enseñanzas y recomendaciones.

“La vida puede ser significativa no sólo por crear un trabajo, por tomar de manera positiva cualquier experiencia, amando a una persona con su forma única de ser. Encuentras el sentido en cualquier situación que requiera tener mucha fe...” (Frankl, V.)

INDICE

Índice de Tablas	
Resumen	
Introducción	01
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del Problema	03
1.2 Formulación del Problema	07
1.3 Justificación	07
1.3 Objetivos	08
- General	
- Específicos	
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes	
2.1.1 Investigaciones que emplean variables de la presente investigación	10
2.1.1.1 Investigaciones acerca de la Felicidad	10
2.1.1.1.1 Artículos periodísticos sobre Felicidad en el Perú	16
2.1.1.2 Investigaciones acerca del Engagement	22
2.1.1.3 Investigaciones que emplean ambas variables Felicidad y Engagement en la misma investigación	32
2.1.2 Investigaciones que emplean variables vinculadas a las variables de la presente investigación.	33
2.1.2.1 Investigaciones acerca del Bienestar Psicológico	34
2.2 Bases teóricas del estudio	
2.2.1 El concepto de Trabajo y su significado	38
2.2.2. Concepción del Estudiante como Persona que Trabaja y su Bienestar Psicológico	39

2.2.3 Felicidad	41
2.2.3.1 El aporte de la filosofía para definir la felicidad	41
2.2.3.2 La felicidad y la adversidad	42
2.2.3.3 Los conceptos fundamentales de la felicidad	47
2.2.3.4 Las bases biológicas de la felicidad	48
2.2.3.5 La felicidad y las condiciones de vida	49
2.2.3.6 La felicidad, el comportamiento de elección y el de consumo	52
2.2.3.7 Factores asociados a la felicidad	55
2.2.3.7.1 Felicidad y Sexo	55
2.2.3.7.2 Felicidad y Edad	55
2.2.3.7.3 Felicidad y Tipo de Educación	56
2.2.3.7.4 Felicidad y Año académico	56
2.2.3.7.5 Felicidad y Categoría Ocupacional	56
2.2.3.8 La felicidad y la virtud	56
2.2.3.9 La felicidad, la búsqueda de sentido y el compromiso vital	58
2.2.4 Modelo de la Felicidad de Reynaldo Alarcón	61
2.2.5 El Bienestar y el Trabajo	68
2.2.6 El modelo de Victor Frankl de la búsqueda del Sentido de la Vida	73
2.2.7 Necesidades y Teorías de la Motivación	82
2.2.8 El Engagement: Modelo de Shaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker del Engagement	85
2.2.8.1 Factores Asociados a Engagement	94
2.2.8.1.1 Engagement y Sexo	94
2.2.8.1.2 Engagement y Edad	96
2.2.8.1.3 Engagement y Tipo de Educación	97
2.2.8.1.4 Engagement y Año Académico	98
2.2.8.1.5 Engagement y Categoría Ocupacional	99
2.2.9 La importancia de los Recursos Personales en la Predicción del Engagement	99
2.2.10 La Salud en el Trabajo y las Organizaciones: Psicología de la Salud Ocupacional Positiva	101
2.2.11 El síndrome de Estar Quemado (Burnout), lo opuesto al Engagement	106
2.2.12 Felicidad y Engagement	109

2.3 Hipótesis	
2.3.1 Hipótesis General	109
2.3.2 Hipótesis Específica	109
2.4 Definición de Variables y Conceptos	
Felicidad	110
Engagement	110
Estudiantes	111
Educación Superior	111
Universidad	111
Instituto	111
Año Académico	111
Categoría ocupacional	111
CAPÍTULO III: MÉTODO	
3.1 Tipo y Diseño de investigación	113
3.2 Población y Muestra	113
3.3 Instrumentos y Materiales	
3.3.1 Ficha Técnica: Escala de Felicidad de Lima	117
3.3.1.1 Características generales	117
3.3.1.2 Estudios psicométricos de la prueba original	118
3.3.1.3 Estudio piloto para la presente investigación	120
3.3.1.4 Categoría Diagnóstica de Felicidad	120
3.3.2 Ficha Técnica: Cuestionario Engagement (UWES)	121
3.3.2.1 Estructura de la prueba	121
3.3.2.2 Estudios psicométricos de la prueba original	122
3.3.2.3 Estudio piloto para la presente investigación	123
3.3.2.3.1 Validez de contenido	123
3.3.2.3.2 Confiabilidad por consistencia interna	125
3.3.2.4 Categoría Diagnóstica de Engagement	126
3.4 Procedimiento	126
3.5 Técnica para el procesamiento y análisis de datos	127

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

4.1 Identificación de niveles de Felicidad y Engagement	129
4.2 Prueba de normalidad de Felicidad y Engagement	130
4.3 Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según variables de agrupamiento	131
4.3.1 Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según el sexo	131
4.3.2 Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según el edad	132
4.3.3 Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según tipo de educación	133
4.3.4 Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según año académico	134
4.3.5 Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según categoría ocupacional	136
4.4 Análisis de correlación entre las dimensiones de Felicidad y Engagement	138

CAPÍTULO V: INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Discusión de los resultados	140
5.1.1 Análisis de la identificación de niveles de Felicidad y Engagement	140
5.1.2 Análisis de los resultados correspondientes a las Hipótesis Específicas	141
5.1.2.1 Análisis de Diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según el sexo	141
5.1.2.2 Análisis de Diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según la edad	143
5.1.2.3 Análisis de Diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según tipo de educación	144
5.1.2.4 Análisis de Diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según año académico	146
5.1.2.5 Análisis de Diferencias en Felicidad y Engagement y sus Dimensiones según categoría ocupacional	147

5.1.2.6 Análisis de Correlación entre las dimensiones de Felicidad y Engagement	149
5.1.3 Análisis de los resultados referidos a la Hipótesis General	151
5.2 Conclusiones	152
5.3 Recomendaciones	154
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	156
ANEXOS	
Anexo A	165
Anexo B	168

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación y diferencias entre afectividad positiva y engagement	92
Tabla 2 Composición de la muestra de los estudiantes que trabajan	116
Tabla 3 Factores de Felicidad	117
Tabla 4 Categoría Diagnóstica de Felicidad	120
Tabla 5 Componentes de Engagement	121
Tabla 6 V de Aiken del cuestionario Engagement (UWES)	124
Tabla 7 Sugerencias de los jueces	124
Tabla 8 Consistencia interna y descriptivos de los componentes del Engagement	126
Tabla 9 Categoría Diagnóstica de Engagement	126
Tabla 10 Niveles de Felicidad y Engagement	129
Tabla 11 Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables Felicidad y Engagement	130
Tabla 12 Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones Felicidad y Engagement según sexo	131
Tabla 13 Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones Felicidad y Engagement según grupo de edad	132
Tabla 14 Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones Felicidad y Engagement según tipo de educación	133
Tabla 15 Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones Felicidad y Engagement según año académico	135
Tabla 16 Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones Felicidad y Engagement según categoría ocupacional	137
Tabla 17 Correlación entre las dimensiones de Felicidad y las dimensiones de Engagement	139

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar si existe relación entre la Felicidad y el Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan. Para ello, se realizó un estudio Descriptivo Correlacional de corte transversal. Se evaluó a un total de 338 estudiantes de centros de estudios superiores (universidades e institutos superiores). Los datos se obtuvieron utilizando la Escala de Felicidad de Lima, con una validez de criterio con la escala de afectos positivos de $r=.48$, $p<.01$ y confiabilidad de $\alpha=.916$ y el Cuestionario Engagement (UWES) con una validez de contenido V de Aiken > 0.80 y confiabilidad de $\alpha>.77$, para la muestra de estudio. La Escala de Felicidad posee las siguientes dimensiones: Ausencia de sufrimiento profundo, Satisfacción con la vida, Realización personal, Alegría de vivir, mientras que el cuestionario de Engagement toma en cuenta las dimensiones de Vigor, Dedicación y Absorción. Hay relación entre Felicidad y Engagement, encontrándose en un nivel moderado bajo. La variable Felicidad tuvo mayor correlación con las dimensiones Dedicación y Vigor del Engagement. Las dimensiones Ausencia de Sufrimiento profundo y Satisfacción con la vida de la variable Felicidad se correlacionan significativamente con las dimensiones de Dedicación y Vigor del Engagement.

Palabras clave: Psicología Positiva, Felicidad, Engagement, Alegría de Vivir, Dedicación, Absorción.

ABSTRACT

This paper is meant to study if there is a relation between happiness and engagement in graduate students who work at the same time. To do this, a descriptive correlational study that features a cross-sectional design was carried out. 338 students from private institutions were evaluated (Universities and colleges). The data were obtained using the Happiness scale of Lima, with a criterion validity of the scale of positive affect of $r=.48$, $p<.01$ and reliability $\alpha=.916$, and the Engagement questionnaire (UWES), with a V content validity Aiken > 0.80 and reliability of $\alpha>.77$. The Happiness scale has the following dimensions: Absence of deep suffering, life satisfaction, personal fulfillment, '*joie de vivre*', while the Engagement questionnaire takes into account the dimensions of vigor, dedication and absorption. Statistically significant correlations between happiness and Engagement were found in students working. The happiness variable had the highest correlation with the dimensions of Engagement: dedication and then with Vigor. The dimensions of profound suffering Absence and life satisfaction that belongs to the happiness variable correlate significantly with the dimensions of Engagement: Dedication and vigor.

Keywords: Positive, Psychology, Happiness, Engagement. '*Joie de vivre*', Dedication, Absorption.

INTRODUCCIÓN

Es conocido que la Psicología tiene numerosas investigaciones, artículos y teorías que mayormente se sustentan en el estudio de la patología, y esto fue extensivo en las diferentes áreas que han ido surgiendo en esta ciencia, entre ellas la Psicología del trabajo y de las organizaciones. No obstante, en esta última década, la Psicología Positiva ha empezado a cobrar mayor relevancia, como prospecto de un nuevo paradigma en la Psicología, centrándose en los aspectos más adaptativos del ser humano como la felicidad y en engagement.

Sobre el concepto de felicidad, se considera que es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006). Ese bien anhelado puede ser una cosa, una persona, una situación, una vivencia, etc. Para su evaluación, Alarcón (2006) plantea una Escala de Felicidad con cuatro dimensiones: Ausencia de sufrimiento profundo, Satisfacción con la Vida, Realización Personal, Alegría de vivir.

Respecto al Engagement, es definido por Salanova y Schaufeli (2009) como “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”. Así, determinan que el Engagement es un concepto psicológico novedoso, importante para el ámbito de los negocios y académico, puesto que este estado psicológico acompaña a la conducta de mejora y energía personal, siendo motivacional y social a la vez. Justamente por ello, se considera de relevancia relacionar este concepto con el de felicidad en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima. En base a dicho objetivo, se ha organizado la presente investigación en cinco capítulos los cuales se describen a continuación.

El primer capítulo presenta el planteamiento del problema, en el cual se analiza el contexto del estudiante de nivel superior. En este capítulo también se presenta la justificación y objetivos.

En el segundo capítulo, se explican los antecedentes de investigación de Felicidad y Engagement, debido a que no se encontraron investigaciones de correlación entre ambas variables, se optó por investigaciones nacionales e internacionales de cada variable. En este capítulo también se presentan las bases teóricas del estudio, se formulan las hipótesis de trabajo, se define las variables y conceptos.

En el tercer capítulo, se explica el método de investigación empleado, el tipo de investigación y diseño, la población y muestra, los instrumentos y materiales, y el procedimiento.

El cuarto capítulo corresponde al análisis de datos y resultados. Inicia con el análisis de validez y confiabilidad de cada test empleado. Para luego presentar el análisis de correlación entre las dimensiones de Felicidad y Engagement, luego el análisis de correlación entre Felicidad y Engagement según variables de agrupamiento (sexo, edad, año académico, categoría ocupacional).

El quinto y último capítulo contiene la interpretación y discusión de los resultados, en base a la hipótesis general y específica, para finalmente plantear las conclusiones, recomendaciones y bibliografía, al igual que los anexos y las pruebas utilizadas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe (2015) realizó un análisis trimestral de las crisis económicas de 2008 – 2009 y su efecto en la desaceleración económica actual y la variación negativa en la tasa de ocupación desde el segundo trimestre de 2013. Incluso señalan que en el 2015, la tasa de desocupación se incrementó constantemente hasta el tercer trimestre y recién se observaría una recuperación a partir de 2017, con mejor perspectiva en los países de Centroamérica y México. Es en este contexto que la OIT sugiere adoptar políticas sociales y de mercado de trabajo para impedir que se vean afectados los más vulnerables.

Otra dificultad que halla la OIT (2011) para el trabajador es el empleo informal en el en la mayoría de los países de la región analizados. El número de mujeres con empleo informal supera a los hombres en siete de 17 países. La incidencia del incumplimiento de las normas de seguridad social en el caso de las mujeres en Perú supera a 38 de cada 100 personas ocupadas en el sector formal. A su vez los jóvenes tienen menor oportunidad de trabajo, lo cual tiende a duplicar o triplicar la tasa de desocupación de los adultos, y que además entre la juventud se registra una mayor incidencia del empleo informal en sus distintas modalidades, es decir 22 de cada 100 corresponden a empleo informal en el sector de empresas formales. Según la OIT, Perú junto con Bolivia y Paraguay poseen mayor dimensión del empleo informal, donde alrededor de 85 de cada 100 jóvenes sólo acceden a un

empleo informal. Incluso, los casos más extremos se registran en Bolivia, Paraguay y nuestro país Perú, donde de cada 10 jóvenes ocupados en empresas formales, siete tienen empleo informal, al margen de la protección social.

El contexto anteriormente descrito es el que configura, en el contexto peruano, el hecho de que muchas personas decidan estudiar y trabajar a la vez, pues ello les permite insertarse más rápido al mercado laboral y poder solventar sus estudios superiores. Yamada y Cárdenas (2007), indicaron que la tasa de crecimiento en el periodo del 2004 fue de 10% promedio anual. No obstante, mayor crecimiento no implica mejora de calidad. Yamada y Cárdenas señalan que muchos de estos graduados se habían sentido frustrados laboralmente porque las oportunidades de trabajo profesional en el Perú no habrían crecido a un ritmo de 10% anual en las últimas cuatro décadas como para sostener esa cantidad de egresados. Dichos autores aseguran que seguiría creciendo el número de estudiantes en educación superior debido a los procesos de apertura de nuestras economías, la globalización, el cambio tecnológico y la complementariedad del capital humano calificado con el capital físico.

Según la investigación realizada por El Consejo Nacional de la Competitividad (2013) entre agosto y setiembre del 2013, en Lima, el 30% de los estudiantes trabajan de manera dependiente. Asimismo, en Publimetro (2015) se encontró un artículo que señalaba que el 60% de los estudiantes desearía cambiar de carrera o institución formativa, ya que no habían recibido orientación adecuada para escoger la profesión y el lugar de estudios. Es decir, dicha población se muestra insatisfecha por su elección de carrera y, probablemente, trabajarán por presión social y económica. En este sentido, es significativo un estudio para esta población que trabaja y estudia que se incrementa cada vez más y que se enfrenta a una dinámica de vida que puede resultar agobiante si es que no se utilizan las estrategias correctas para afrontarla desde un punto de vista de la salud psicológica.

Por lo antes expuesto se entiende que es imperiosa la demanda laboral de los jóvenes peruanos quienes buscan empleos que ofrezcan seguridad laboral y para conseguirlo, necesitan obtener un título profesional. A pesar de dicha demanda, son

pocas las empresas que toman en cuenta cuán importante es brindarle al trabajador un significado de su presencia en la empresa y de sus labores. Y son pocas las empresas que generan espacios formales para decirle al trabajador cuán valioso es contar con personal que tiene disposición positiva hacia la vida y que le dé un sentido a sus labores, ayudándolos a que encuentren una razón a su vida y a su trabajo.

Al respecto, Seligman (Redes, 2013) señala que la felicidad no depende del nivel de pobreza, siempre y cuando la persona satisfaga sus necesidades básicas. Sin embargo la situación de empleo informal que asedia en nuestro contexto laboral, que genera competencia desleal, falta de asistencia social y de salud, sueldos menores a los estimados en el mercado, falta de cumplimiento en el contrato verbal, podría ser un factor desmotivador para obtener un buen nivel de engagement.

De esta manera, la relación de realización profesional con la felicidad es fundamental, además el sentirse realizado profesionalmente está vinculado con que el sector profesional sea saludable. Al respecto, Haidt (2006) manifiesta que las personas felices logran enriquecerse con mayor rapidez porque son más atractivas que otras, y también porque sus emociones positivas más frecuentes les ayudan a comprometerse en proyectos, en trabajar duro y en invertir en su futuro. Para obtener esta orientación, Haidt precisa que se debe enlazar el sentido de utilidad de un trabajo, la dimensión moral, y la perspectiva de progreso, es decir realizar un trabajo de gran calidad que produzca algo útil para los demás, a la vez lograr riquezas y desarrollo profesional.

Respecto a los antecedentes de investigación, no se han hallado estudios que correlacionen las variables Felicidad y Engagement, por lo cual el presente trabajo se convierte en un primer aporte al respecto. No obstante, sí hay investigaciones relevantes que abordan la felicidad y que han sido tomados como referentes. En el Perú, se encontró una investigación similar a la presente. Salas (2010) investigó sobre el Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la Ugel N°. 7. Donde equipara Bienestar Psicológico con Felicidad: “El estado de felicidad o bienestar que es una percepción subjetiva de la propia vida, resultante de su

autoevaluación de manera global y cognitiva”, y menciona también que el constructo Burnout tienen como antítesis al Engagement (Salanova y Schaufeli, 2009, p.89).

Continuando con otras investigaciones cercanas al tema de la tesis, se puede mencionar a Peiró (2001), quien afirma que la salud, la renta, el estado civil o la situación laboral influyen en el grado de felicidad o de satisfacción personal, pero también podría suceder en el sentido inverso, que las personas más felices y satisfechas alcancen determinadas características socioeconómicas. Asimismo, Posada y Aguilar (2012) quienes emplearon la Escala de Felicidad de Reynaldo Alarcón en estudiantes de universidad, concluyeron que una organización puede afectar, al menos temporalmente, la felicidad de un individuo y recomienda que la empresa debe demostrar un comportamiento responsable a largo plazo con el medio ambiente, la economía y la sociedad.

Respecto a las investigaciones en el mundo sobre Engagement, Casuso (2011) analizó la relación entre estrés, engagement y rendimiento académico en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud, encontrando que cuanto mayor es el engagement, el estudiante percibe menos estresores académicos y, por lo tanto, también son menores los síntomas físicos y psicológicos por estrés.

Garrosa, Blanco-Donoso, Moreno-Jimenez, González y Fraca (2014) analizaron el papel del Engagement sobre el sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva. Los autores concluyen lo siguiente: “Aquellos voluntarios que tienden a ver los cambios que se producen en su vida como dignos de invertir esfuerzo y energía, probablemente afrontarán con mayor vigor sus actividades dentro de la organización. El papel de las emociones positivas en los voluntarios ha sido relacionado con su intención de permanencia dentro de la organización”. La investigación citada evidencia la importancia del Engagement y cómo esta no es ajena al Sentido de la vida y a las actividades que realiza la persona. Por otra parte, se observa la relación que guarda con las emociones positivas como el optimismo. Lamentablemente, no se profundiza en ello. Frente a este vacío, la presente investigación analiza la relación del Engagement con una emoción positiva que es la Felicidad.

Debido a la problemática expuesta, la intención del presente trabajo es conocer si los estudiantes trabajadores que tienen cierto nivel de Felicidad vivencian con la misma intensidad el Engagement en su trabajo. Como bien señala Salanova (2009), y Salanova, Martínez y Llorens (2005) desde el aporte que se pueda brindar en el presente trabajo enfocado en la psicología positiva, no se busca confrontar los hallazgos con lo alcanzando desde la psicología tradicional, sino explorar el lado positivo para comprender en forma cabal los efectos del trabajo.

La población de estudio son los estudiantes de institutos y universidades quienes aspiran a estudiar para ejercer una profesión, muchos de ellos actualmente son trabajadores, algunos de la carrera que estudian, otros en variadas actividades lejanas de las carreras que llevan en sus centros de estudio.

Por todo lo antes expuesto, se espera que la presente investigación sea un aporte para los estudios recientes en el Perú sobre felicidad y engagement en una población que cada vez se acrecienta más y que pueda servir para que las organizaciones y los centros educativos superiores puedan pensar algunas propuestas para mejorar el entorno psicológico en el que se desenvuelven los estudiantes trabajadores.

1.2 Formulación del Problema

La investigación presente intenta responder la siguiente cuestión: ¿existe relación entre Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima?

1.3 Justificación

Debido a que no se han encontrado antecedentes nacionales que relacionen ambas variables en una muestra similar, la presente investigación tiene pertinencia teórica. Las conclusiones del estudio contribuirán a acrecentar el cuerpo teórico de la

Psicología Positiva y será tomada como punto de partida para futuras investigaciones.

Así mismo, presenta pertinencia aplicativa ya que los resultados nos permitirán, como gestores del desarrollo organizacional y del talento, poder involucrar a las organizaciones para que estas presten mayor atención al compromiso y al vínculo con sus trabajadores, realizando actividades tendientes a incrementar el nivel de engagement.

De esta manera las empresas estarán cumpliendo con su responsabilidad social, ya que la felicidad generada en el trabajador gracias a los programas implementados por la organización, repercutirán no solo a nivel personal, sino también a nivel comunitario. Finalmente, al tener trabajadores felices los indicadores de salud ocupacional se verán mejorados.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Determinar si existe relación entre Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima.

1.4.2 Objetivo Específico

- 1) Identificar el nivel de Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que estudian y trabajan.
- 2) Comparar los factores de Felicidad y los componentes del Engagement según sexo.
- 3) Comparar los factores de Felicidad y los componentes del Engagement según grupo de edad.
- 4) Comparar los factores de Felicidad y los componentes del Engagement según tipo de educación.
- 5) Comparar los factores de Felicidad y los componentes del Engagement según año académico.

- 6) Comparar los factores de Felicidad y los componentes del Engagement según la categoría ocupacional.
- 7) Determinar si existe relación entre las dimensiones de la Felicidad y los componentes Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Investigaciones que emplean variables de la presente investigación

2.1.1.1. Investigaciones acerca de la Felicidad

Peiró (2001) es un autor que aporta a los estudios que observan la asociación entre las características socioeconómicas y felicidad. Mediante el análisis de investigaciones, concluye que el desempleo no afecta la felicidad de las personas y que la renta (ingreso económico) está relacionado con la satisfacción económica pero no con la felicidad. Son interesantes los factores que hace mención en su investigación, de los cuales algunos se relacionan con la felicidad y otros son irrelevantes para medirla, como el sexo, número de hijos, situación laboral, tamaño de la ciudad de residencia, la condición de desempleado. No encontró diferencias significativas entre los niveles educativos (primaria, secundaria y universitarios), sino solo ligeras diferencias entre los niveles educativos más altos y el nivel sin estudios. En cambio, respecto a la edad, conforme esta aumenta, decrece la felicidad hasta que las personas tienen cincuenta años de edad en promedio, luego, vuelve a aumentar la percepción de felicidad. Peiró señala una perspectiva de análisis y dice al respecto:

Pudiera ser que características tales como la salud, la renta, el estado civil o la situación laboral influyan en el grado de felicidad o de satisfacción de las personas, pero también podría operar la relación de influencia en sentido inverso; es decir, que sean las personas más felices y satisfechas las que, en promedio, tengan o alcancen determinadas características socioeconómicas.

Aunque parece razonable pensar en la primera relación de causalidad, con la información disponible no se puede descartar la segunda. (2001, p. 17)

Cabe mencionar a otros autores que también han manifestado una preocupación por analizar si el hecho de estar en una organización puede tener un efecto en la manera en que la gente califica su felicidad. Por ejemplo, Posada y Aguilar (2012), indagaron en qué medida la permanencia de la persona en una organización aumenta la felicidad de las personas. Refieren que considerar el tiempo de permanencia es relevante para lograr un desarrollo sostenible, porque la organización muestra tener un comportamiento responsable a largo plazo con el medio ambiente, la economía y la sociedad. La muestra estuvo conformada por 419 estudiantes de la división de negocios y gestión empresarial de la Universidad Tecnológica de San Juan del Río. Los autores tomaron el modelo de Reynaldo Alarcón, quien elaboró la escala factorial para medir la felicidad, la misma que se emplea en la presente investigación.

Al respecto, agregan que las personas pasan aproximadamente 40 horas trabajando; igualmente, en el ámbito académico, los estudiantes pasan varias horas en la institución educativa por lo que son influenciados por la cultura de la organización. Respecto a los resultados hallados, mencionan que no se encontró diferencias significativas en niveles de felicidad entre hombres y mujeres. En cambio, sí encontraron diferencias significativas entre los estudiantes que se encuentran estudiando en los semestres 7 al 10, en comparación con los estudiantes que se encuentran en los semestres 1 al 4. Así, concluyen que la media de felicidad de las personas que llevan más de 7 cuatrimestres en la universidad es mayor que la de aquellos que llevan cuatro o menos, esto debido a que los estudiantes que avanzan en la carrera tienden a aumentar su experiencia de felicidad. Posada y Aguilar explican que puede deberse a que la Universidad (como organización) influye en los estudiantes en el modo como estos juzgan su vida personal y, con ello, los autores consideran su hipótesis de que una organización puede afectar al menos temporalmente la felicidad de un individuo.

De esta manera, Posada y Aguilar (2012) concluyen que a medida que los estudiantes continúan sus estudios y van avanzando, aproximadamente durante el 4to año de estudios experimentan un aumento de felicidad. Según explican, ello no se debe a la edad, ya que por estudios anteriores se ha encontrado que la felicidad presenta un comportamiento parabólico con la misma, es decir, la autopercepción de felicidad va disminuyendo conforme se alcanza la edad adulta, luego aumenta pasando los 50 años, o sea, las personas que se encuentran en la etapa universitaria están en el periodo en el que la felicidad tiende a bajar. Los autores explican que la diferencia encontrada en el nivel de felicidad de los estudiantes de los primeros semestres versus los de últimos semestres se debe a la influencia de la universidad como organización en el modo en que la persona juzga su vida. Con este resultado, los autores validan la hipótesis que se plantearon de que “una organización puede afectar al menos temporalmente la felicidad de un individuo” (p.92). Por supuesto, consideran también que puede haber otros factores, por ejemplo, indican que los últimos semestres son en la noche (turno o periodo del día). Sin embargo, los autores consideran que, aunque la organización, en sentido amplio, no aporte materialmente, es más relevante que sus integrantes sientan tener un rol trascendente por cuanto perciben que aportan al bienestar social necesario para el desarrollo sostenible. Este componente subjetivo aporta felicidad. Finalmente, consideran que ha quedado pendiente de investigar si la felicidad de los grupos participantes varía con el paso del tiempo y si la influencia de la organización varía por el tipo de organización a la que pertenecen los individuos.

Bilbao, Techio y Páez (2007) emplearon como participantes de la muestra de su investigación a estudiantes y sus familiares, e inmigrantes en España, es decir, los participantes de la muestra pertenecían a distintos contextos culturales. Los instrumentos que utilizaron y describieron fueron los siguientes:

1. Escala de Perfiles Individuales de Valores (Schwartz, 1992, citado por Bilbao et al., 2007).
2. Escala de Satisfacción con la Vida (Lucas, Diener y Suh, 1996, citado por Bilbao et al., 2007).

3. Escala de Afectividad Positiva y Negativa (Warr, Barter y Brownbridge, 1983, citado por Bilbao et al., 2007).
4. Escala de Felicidad de Oxford (Argyle, 1987, citado por Bilbao et al., 2007).

Así, Bilbao et al. (2007) encontraron que “la auto trascendencia se asocia con felicidad y satisfacción de forma positiva no homogénea” (sección de Resumen, párr. 1), ya que los inmigrantes presentaron puntajes ubicados en medias más bajas. También, encontraron que la apertura al cambio se asocia con felicidad. La asociación fue mayor en inmigrantes que en estudiantes.

Los autores citados ratifican lo mencionado por Alarcón, que los estudios que abarcan el bienestar subjetivo y que consideran los atributos de felicidad, satisfacción con la vida, o bienestar psicológico y social se asocian entre sí y varían en diferentes contextos culturales. También, coinciden con Alarcón en evidenciar que el término bienestar subjetivo ha sido empleado como equivalente a satisfacción con la vida y también a felicidad, porque “los tres hacen referencia a un sentimiento emocional básico sobre la evaluación global de la calidad de la vida personal, es decir, cuánto le gusta a una persona la vida que lleva” (Bilbao et al., 2007). Como bien dicen los autores Bilbao et al., el bienestar subjetivo es más permanente que el estado de humor o ánimo, el cual tiene dos componentes:

1. Los aspectos cognitivos del bienestar, se manifiestan por la apreciación de satisfacción con la vida.
2. Los aspectos afectivos o emocionales, manifestados por percepción personal y la medida que hacen de la felicidad / tristeza.

Los autores mencionan que el rendimiento de las personas, relacionadas con motivación intrínseca y actuar en función de normas internalizadas, se asociaría a mayor bienestar, es decir, que la variable logro correlacionó con felicidad, según un estudio citado de Sagiv y Schwartz (2000, citado por Bilbao, et al., 2007). Por ello, Bilbao et al. (2007) concluyen que el valor de logro se asocia a la felicidad en algunos contextos, probablemente de asimetría social y necesidad de rendir para ascender. En su investigación, encontraron evidencia limitada de que existen efectos negativos del valor de poder, el cual se asocia, por lo general, a una visión negativa del mundo y a peores relaciones con otros. Continuando con la explicación, los

investigadores hallaron que los valores de promoción personal que se encuentran asociados a culturas jerárquicas (autoritarias o de alta distancia al poder) se asocian a menor bienestar cuando es a nivel colectivo, pero a nivel individual no se asocian con la felicidad.

Por otra parte, los valores de apertura al cambio y la experiencia (valores individualistas), en especial la autodirección, se asocian a la felicidad y al bienestar subjetivo de las personas. También, encontraron un efecto un tanto incongruente: resulta que los valores adaptativos, por ejemplo, la autodirección y la estimulación se asocian más débilmente a la felicidad en contextos en los que estos son menos normativos. Sin embargo, se vuelve coherente este resultado con los análisis colectivos que revelan que el individualismo de una sociedad se asocia a mayor bienestar. Explican los autores que la relación positiva entre bienestar y apertura a la experiencia es porque ambos valores se asocian con criterios de salud mental, tales como la autonomía, el dominio o control, la autoeficacia y la autoestima, con el propósito en la vida y el crecimiento personal. Otra razón es que fortalecen las relaciones positivas con otros. Entonces, afirman que los valores de auto dirección y estimulación son más importantes para el bienestar social y psicológico; en cambio:

“La asociación más fuerte del hedonismo con la felicidad y satisfacción con la vida se explica porque por definición estos indicadores se asocian a una balanza de afectos o tonalidad afectiva positiva... los valores de apertura al cambio, reforzando la autonomía, y de auto trascendencia, reforzando las relaciones positivas con otros, son fines deseables que apoyan el bienestar subjetivo de las personas.” (Bilbao et al., 2007, pp. 271-272)

Finalmente, concluyen que en contextos colectivistas se asocian menos fuertemente los valores individualistas al bienestar, aunque en escasas ocasiones y de forma compensatoria se asociaba los valores de apertura e individualistas con criterios de bienestar; en contextos igualitarios y postmaterialistas se asocian más el bienestar con los valores de auto trascendencia. (Bilbao et al., 2007, p. 273)

Por su parte, Pavez, Mena y Vera-Villaruel (2012) investigó sobre el rol de la felicidad y el optimismo como factor protector de la ansiedad. La muestra estuvo

compuesta por 711 personas de la ciudad de Santiago de Chile, entre los 18 y los 71 años de edad, quienes accedieron a participar voluntariamente. Para medir la felicidad aplicaron la Escala de Felicidad General de Lyubomirsky y Lepper del año 1999. El 67% de los participantes tiene la edad entre 18 y 24 años de edad, siendo el 57% de la muestra de sexo femenino, el 32% de la muestra posee un nivel educacional de enseñanza media completa, el 31.3% se encuentra en la categoría ocupacional de empleado administrativo. Los investigadores encontraron que las personas solteras, que tienen un nivel educacional de enseñanza media completa, con una categoría ocupacional de empleado administrativo y que poseen un nivel socioeconómico medio, presentan una mayor sintomatología ansiosa, y que la felicidad es un factor protector tanto para ansiedad rasgo y ansiedad estado.

Torres, Moyano-Díaz y Páez (2014) investigaron sobre el comportamiento juvenil universitario en busca de la felicidad, su caracterización y su eficacia. La muestra estuvo conformada por 433 estudiantes universitarios chilenos, hombre y mujeres, entre 18 y 31 años ($M=22.12$; $DE=2.48$), de los cuales un 61% pertenece a practica alguna religión. Utilizaron la Escala de Felicidad Subjetiva (EFS) de Lyubomirsky y Lepper de 1999, más un Cuestionario de Comportamientos Pro Felicidad (CCPF). Encontraron que los estudiantes universitarios tienen un nivel moderado de felicidad. Encontraron que una de las conductas más eficaces para procurarse felicidad en los estudiantes es la búsqueda de metas instrumentales, como mejorar el rendimiento y alcanzar objetivos académicos. También encontraron que un 24% de los estudiantes más felices practicaban la interacción social, sin diferencias significativas según sexo. Respecto a si existe relación entre personalidad y felicidad, encontraron que la personalidad (extravertido/introvertido) no genera diferencias en felicidad ni en la frecuencia de actividades propias de las estrategias control mental, ni búsqueda de metas instrumentales, ni en su efectividad, tampoco en frecuencia y eficacia del ocio pasivo, el activo y la religión. A pesar que los extrovertidos e introvertidos no difieren en su nivel de felicidad, sí existen diferencias en la eficacia de las estrategias para procurarse felicidad, ya que los extrovertidos realizan más actividades para sentirse felices que los introvertidos, como por ejemplo actividades afiliativas con mayor eficacia que los introvertidos, en cambio los introvertidos

realizan mayor cantidad de actividades de ocio pasivo y activo siendo más eficaces que los extrovertidos.

2.1.1.1.1. Artículos periodísticos sobre Felicidad en el Perú

A continuación, se reseñarán algunos artículos de publicación reciente para esbozar un panorama de cómo se aborda el tema de la Felicidad en el Perú.

Costa (2015), en su artículo publicado informó que el Perú ocupó uno de los últimos lugares en América Latina en el ranking global de felicidad, lugar que ocupa desde el 2013. El ranking de la felicidad ha sido elaborado por Jeffrey Sachs, director del Earth Institute de la Universidad de Columbia de Nueva York, John Helliwell de la Universidad de British Columbia y Richard Layard de la London School of Economics. Los resultados obtenidos tienen como objetivo influir en las políticas gubernamentales en todo el planeta. Las variables claves en el estudio realizado para medir la felicidad de los países de la región son: el PBI per cápita, la esperanza de vida sana, el hecho de tener a alguien en quien confiar, la percepción de libertad para tomar decisiones vitales, la falta de corrupción y la generosidad, dice el estudio. Perú tiene puntajes similares a los de otros países de América Latina, es en la percepción de libertad para tomar decisiones vitales, la falta de corrupción y la generosidad, en la que obtuvo las más bajas calificaciones. Sachs comenta que el valor del informe es mostrar cómo puede alcanzarse el bienestar social, que no es sólo una cuestión económica, sino también de justicia, honestidad, confianza y buena salud. Por su parte, Helliwell dijo que una "ciencia de la felicidad" permite entender lo que él define como calidad de vida, asegura que los países con un capital institucional y social fuerte no sólo apoyan un bienestar mejor, sino que son más resistentes a crisis económicas y sociales.

Trabajando.com (2014) publicó un artículo fruto de una encuesta que realizó entre el 13 de agosto y el 2 de setiembre del mismo año a 2.350 personas. Uno de los resultados fue que el 83% de peruanos afirmó que no es feliz laboralmente y el 17% indicó lo contrario. Respecto a si tener trabajo es determinante para ser feliz, el 67% respondió que es importante pero no determinante, el 27% contestó que es el

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

Almandós (2013, p.1), Gerente de Recursos Humanos de Inversiones La Cruz, se pregunta por qué una empresa tendría que preocuparse por la felicidad de su personal. Indica que las empresas tienen como meta la rentabilidad, la productividad y la calidad. Para alcanzar esas metas, los directivos y jefes deben escuchar activa y atentamente a sus trabajadores para permitirse comprender sus motivadores en la vida. Esta estrategia “permitirá valorar los esfuerzos de manera equitativa a los resultados, creando buenas condiciones de trabajo dentro y fuera de la empresa. El resultado: personas y profesionales plenos, en una cultura enfocada en la felicidad; no siendo esta un fin, sino un medio para conseguir el compromiso ganador”. (2013)

También se puede mencionar a Campos, Director gerente de Publicidad Causa, quien escribe una nota sobre la felicidad en el trabajo:

“Tener la capacidad de ser realmente feliz en el trabajo es una de las llaves para ser feliz en la vida . . . proporciona un proceso de decisión más flexible, un mayor afán investigador y una mayor precisión en el análisis . . . hay una fuerte correlación entre la felicidad y el significado, por eso es importante saber si el trabajo que uno realiza contribuye en algo”. (2013)

En el artículo “Demasiada ambición nos hace miserables” (s/a, 2013, p.3), se comenta la investigación de Terman, quien desde 1922 siguió la vida de niños superdotados. Ellos realizaron estudios en instituciones más prestigiosas, hicieron más dinero en el largo plazo, obtuvieron mejores trabajos y accedieron a estatus

sociales más altos. Sin embargo, cuando se analizó el grado de bienestar relativo, se obtuvo como conclusión que la ambición no genera más satisfacción de la persona con su vida.

En otro artículo, Mohor (2013, p.10), quien se basa en las investigaciones de Ryff investigadora del proyecto MIDUS (Midlife in the United States), Mohor establece que bienestar es diferente a la felicidad, satisfacción con la vida o emociones positivas. Ella estudia el bienestar eudemónico, el cual consiste en que la vida tiene un propósito y un sentido. Tiene relación con la sensación de que se está usando talentos y capacidades para avanzar en la vida. En ese bienestar eudemónico, el autodesarrollo y la autorrealización tienen un rol mucho más importante. Esto es llamado también bienestar subjetivo. Entonces, su propuesta es que el bienestar eudemónico se adquiere y, para alcanzarlo, hay que hacer un esfuerzo, es diferente a la felicidad, la cual la entiende como una situación contingente.

En “Un día para la felicidad”, León (2013) comenta lo siguiente: “Los parámetros para medir el bienestar de la gente han sido el PBI, el ingreso per cápita, la cantidad de aparatos eléctricos que uno tiene en casa... Sin embargo hay países que han entendido que el bienestar se puede medir con un rango más subjetivo, pero no por ello menos significativo, y del que nadie se acuerda: la felicidad de las personas” (2013, p.4). En estas líneas, la editora informa acerca de la fecha del Día Mundial de la Felicidad señalada por la ONU, 20 de marzo, y cierra la nota diciendo que existen varias maneras de alcanzar la felicidad.

En esa misma edición, Cisneros comenta que “incorporar un enfoque de felicidad requiere un necesario cambio de paradigma sobre los valores que les damos a las cosas” (García, 2013, p.35). Luego, señala diez pasos para ser feliz. En ese mismo artículo, se menciona que Francia, Reino Unido, México y Ecuador están trabajando en el diseño de sus propios modelos de medición de la felicidad para incorporarlo a sus políticas públicas. Por su parte, Yamamoto comenta que existen mediciones subjetivas, pero no menos fiables, que indican si un pueblo es feliz o no. Al respecto, dice: “Hemos hecho un gran estudio en Perú y hemos establecido que para el peruano ser feliz implica tres factores esenciales: la adaptación optimista ante

la adversidad, otro factor es que la persona viva en un entorno agradable y bonito, y el tercer factor es una buena familia, padres buenos, hijos cariñosos” (Rodríguez, 30 de enero del 2013, p. 36). Agrega que ante mediciones mundiales del *New Economics Foundation* sobre índices de felicidad, la zona de Latinoamérica y Caribe aparecen siempre como la región más feliz del planeta. Esto puede ser explicado, según refieren, por la cultura colectiva que existe en dichas zonas. Finalmente, Somos cierra la nota indicando que el 20 de marzo, fecha en la que se celebra la Felicidad, se hará una campaña impulsada por un grupo de ciudadanos en la que se invoca a las personas a enviar una fotografía sobre qué significa la felicidad en sus vidas. También, invitan a responder una breve encuesta en la página de Facebook Habla Felicidad 2.0., una edición de su revista *Somos* sabatina dedicada al tema de la felicidad. En este sentido, es relevante observar que el periódico con mayor popularidad y tradición en el Perú, es decir *El Comercio*, sus publicaciones datan desde 1839 y, desde inicios del siglo XX, se convierte en el más influyente del país. Es el segundo más antiguo que tiene trascendencia hasta la actualidad, luego de *El Peruano*, el diario oficial del Perú desde 1825. Con ello, se observa que este tema es cada vez más relevante y se va apropiando del imaginario de las personas como un factor decisivo al momento de determinar metas, tomar decisiones y visualizar el futuro.

También, en el periódico *El Comercio*, en el artículo “¿Cuántos colaboradores conocen tu propuesta de valor?”, Franco (2013) explica que “cada año las empresas enfrentan mayores retos para reclutar y fidelizar a sus colaboradores. El talento se busca con ansias, pero muchas veces se deja ir”. Por ello, recomienda a las organizaciones que empleen estrategias de comunicación interna con el objetivo de alinear la fuerza laboral con la cultura (valores, misión, visión), difundir la oferta de beneficios y oportunidades que la empresa da a sus colaboradores en el ámbito personal y profesional.

Asimismo, en “RR.HH. es un líder sin autoridad”, Fischman señala: “Muchos creen que serán felices cuando alcancen sus metas. Eso no te da felicidad, sino sensación de logro y dura muy poco. El reto es ser feliz camino a la meta” (2013, p.2). En este aspecto, se plantea como creencia la conversión de la meta como

un momento sublime y, por ello, muchas personas consideran que el sacrificio y el dolor de las tareas cotidianas les proporcionarán, finalmente, un estado pleno y feliz. Frente a ello, Fischman afirma que la felicidad es parte de los procesos y que debería ser permanente, por tal motivo en su libro reflexiona que la persona por voluntad decide ser feliz y sopesa las dificultades como oportunidades para aprender y ampliar la experiencia (2010).

Rodriguez (2013) comparte la entrevista a Yanamoto, a través del artículo ‘Felicidad a la peruana’, presenta un mapa de la felicidad en Perú, en el cual se observa que las regiones con mayor índice son la Sierra Norte, Sierra Central, Lima, mientras que las regiones con menor índice de felicidad se encuentran en la Sierra Sur. En general, concluye que el Perú es un país feliz. Esto no exime que hay mucho por trabajar en mejorar este aspecto y señala a la educación como un factor determinante para lograrlo. Por eso, la variable de la educación es relevante, pues se entiende que las personas que estudian y no solo trabajan puedan también alcanzar mayor felicidad, ya que la autopercepción de desarrollar sus potenciales y la idea de progreso colaboran con esto. Asimismo, este sector estudiante – trabajador se constituyen como un potencial enriquecedor para el sector económico, a quienes se los debe ver con un sentido humanitario y positivo y no como un recurso utilitario.

También, Rodriguez (2013, p.3), menciona que el Perú es el octavo en el ranking de 54 países más felices a nivel mundial, según la edición del Barómetro Global de Esperanza y Felicidad de la consultora internacional *Win Gallup*. Según este estudio, los peruanos se muestran muy optimistas respecto a sus posibilidades económicas para ese año en concreto, 2013.

En el artículo “¿El dinero compra la felicidad?”, Costa (2012) menciona que el NEF (*New Economics Foundation*), a pesar de los 30 años de estudios de la relación entre economía y felicidad, aún quedan interrogantes. Algunas conclusiones a los que se ha llegado es que la pobreza y el desempleo pueden ser fuentes de tristeza. Sin embargo, en España, en el 2012, se evidenció que, pese a haber desempleo masivo, los jóvenes no se sintieron tan afectados, pues estuvieron en un contexto masivo de personas sin trabajo como ellos. Ello quiere decir que la

percepción de desempleo como determinante de la no felicidad está relacionada con la percepción social del mismo. Si el contexto es de desempleo generalizado, esta situación, que en otras partes puede ser trágica, se convierte en parte de la cotidianidad y pierde fuerza como causa de tristeza. Las deudas también tienen un efecto negativo en la felicidad. En dicho artículo, comenta lo que afirma Quintanilla, filósofo y decano de la Facultad de Letras de la PUCP, que “cada cultura atribuye un peso a uno de los elementos que los estudios han señalado como componentes del bienestar: las relaciones familiares, la situación financiera, el trabajo, la comunidad, la salud, la libertad personal y los valores personales” (Costa, 2012, p8). Por ello, es importante, desde nuestros referentes culturales peruanos, persistir en el estudio de la Felicidad y su relación con el Engagement, constructo que describe el compromiso o vínculo en el trabajo.

Entonces, se pone en evidencia que algunos diarios de mayor relevancia en Lima y el Perú colaboran en agregar a la agenda pública temas dirigidos a las empresas para que mejoren su relación con los trabajadores, como, por ejemplo, las pautas a seguir para promover al personal con buen desempeño, procedimiento para capacitar al personal, qué tomar en cuenta para la decisión de desvincular al personal, todo ello en consonancia con el tema de la felicidad. De igual manera, si se asiste a las Ferias de Recursos Humanos, encontramos consultoras que se encargan de motivar al personal a través de talleres, tickets de alimentación o tickets para espectáculos artísticos. También, existen Consultoras que diagnostican el Clima Laboral y plantean estrategias para retener al personal y motivarlo. Inclusive, se puede apreciar, en las áreas de Publicidad y Marketing de diversas empresas, la estrategia de colocar a sus productos o servicios como productores de felicidad. Este es el caso de Coca Cola (s/f) con su eslogan “Destapa la felicidad”, dicho slogan, se encuentra en la página o la promoción vía página web para que las personas obtengan un Documento de Identificación Nacional (DNI) ficticio empleando la frase “Contagia tu felicidad y destapa un Perú más feliz”. Por su parte, el Instituto Toulouse Lautrec, ubicado en el distrito de Santiago de Surco, Lima, Perú, forma a técnicos en carreras asociadas al arte, como Moda, Diseño, Arquitectura, también publicitó en Somos, suplemento de El Comercio (2013, p. 7) un eslogan “El éxito sin felicidad no perdura” y ello se entiende porque dicho centro de estudios ofrece

carreras no convencionales, como son las relacionadas con el arte en un contexto limeño de necesidad en el cual el arte es percibido como un lujo. Así, se apela a visualizar dichas carreras como promotoras de un destino feliz, a diferencia de las que se escogen considerando solo el prestigio y el beneficio económico.

2.1.1.2. Investigaciones acerca del Engagement

Casuso (2011) realizó su tesis doctoral en base al estudio del estrés, engagement y rendimiento académico en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud. Empleó el cuestionario UWES para medir el engagement académico en tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. La población de estudio estuvo compuesta por estudiantes universitarios matriculados en 1er grado, 2da y 3era diplomatura de cualquiera de los cursos de titulación dadas por la Facultad de Enfermería, Fisioterapia, Podología y Terapia Ocupacional de la Universidad de Málaga en el curso académico 2009-2010 (Casuso, 2011, pp.72-73).

Halló que los estudiantes se sienten regularmente vigorosos y absortos en sus estudios y que bastante veces sienten que la dedicación a sus estudios tiene sentido, es un reto para ellos o se sienten orgullosos de los mismos, debido a que los estudiantes para haber sido aceptados en la casa de estudios han debido demostrar esfuerzo, dedicación y vocación ya que es una carrea de difícil acceso. Encontró que no existen diferencias entre géneros, tanto hombres como mujeres presentaban similares niveles de vigor, dedicación y absorción. Respecto a la variable sociodemográfica edad, los estudiantes mayores de 25 años presentaron mayores niveles de Dedicación y Absorción, es decir, a mayor edad, mayores son también los niveles de concentración, entusiasmo y retos académicos, pero debido también a que estos estudiantes mayores de 25 años compaginaban estudios y trabajo (64,28%), por lo tanto se infiere que no es el factor edad de forma aislada el que se muestra relacionado con el engagement académico, sino también que esté asociado a otras circunstancias de la vida personal como son armonizar los estudios con el mundo laboral y familiar. Por ello Casuso concluye:

Parece ser que aquellos estudiantes que deben compartir su tiempo entre sus obligaciones académicas y laborales-personales optimizan de alguna manera sus recursos, mostrándose, por lo general, más concentrados e implicados en sus estudios, aunque cabría abordar esta cuestión con más profundidad para llegar a una comprensión más detallada de la misma. (Casuso, 2011, pp.199-201)

Un objetivo de la investigación de Casuso fue averiguar si el engagement académico ejerce como factor de mediación en la percepción de estresores y/o síntomas propios del estrés, si puede considerarse una variable moduladora del estrés académico. Su conclusión es la siguiente:

Existe una tendencia general de modulación por parte del engagement en la percepción de los estresores académicos y más marcadamente en la aparición de síntomas propios del estrés. Es decir que, por lo general, cuanto mayor es el engagement académico del estudiante, menos es la intensidad percibida de ciertos estresores académicos y menores son también los síntomas físicos y psicológicos propios de la respuesta de estrés. (Casuso, 2011, p. 204)

Por su parte, Garrosa, Blanco-Donoso, Moreno-Jimenez, González y Fraca (2014) realizaron la investigación titulada “Evaluación y predicción del *work engagement* en voluntarios: el papel del sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva”. Los participantes del estudio fueron 136 voluntarios con edades entre 18 años y 89 años. Ellos colaboraban voluntariamente con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) en tareas asistenciales y de cuidado con una antigüedad comprendida desde los 3 meses a los 20 años, y procedentes de 9 instituciones y hospitales distintos. Utilizaron la escala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) adaptado a la población española por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2001, citado por Garrosa et al., 2014); y las escalas de afectividad (PANAS, de las siglas de *Positive and Negative Affect Schedule*) de Watson, Clark y Tellegen (1998). El cuestionario de Regulación Emocional (ERQ, de las siglas *Emotion Regulation Questionnaire*) evalúa dos dimensiones de la regulación emocional: reevaluación y supresión. Los autores solo consideraron la escala de reevaluación. El cuestionario de Orientación a la Vida (OLQ, de las siglas *Orientation to Life*

Questionnaire) mide el SOC (Antonovsky, 1987). Los autores valoran estudiar el engagement a favor de aportar a la Psicología de la Salud Organizacional para reforzar los aspectos positivos que promocionan y mantienen la salud en los miembros de las organizaciones.

Aunque en la presente investigación no se está considerando evaluar el Sentido de Coherencia (SOC), es interesante mencionarlo, ya que desde otro enfoque, estaría ligado al constructo Sentido de la vida que Frankl (2003) estudió y aportó desde su enfoque de la Logoterapia, a pesar que la Logoterapia no está clasificada como un enfoque de la Psicología Positiva, la autora del presente trabajo considera que la esencia del mensaje que ofrece Frankl en el libro *El hombre en busca de sentido* sí marca un antecedente para la Psicología Positiva. El sentido de coherencia (SOC) que tomaron los autores Garrosa et al. (2014) es de Antonovsky (1987) es una variables de significado a lo que uno hace y se refiere a la percepción global de sentimientos de dominio y confianza, de que los recursos personales que uno tiene son adecuados para enfrentarnos a las demandas presentadas por los estímulos derivados del ambiente externo e interno, las cuales podrían considerarse como estructurados, predecibles, explicables y manejables. Dichas demandas son un reto que merece inversión de tiempo, energía y compromiso y que a su vez la persona siente que tiene el control de los recursos disponibles para llevar a cabo la actividad profesional. Indican que las personas con un fuerte SOC evidencian más bienestar y mayor efecto positivo, e, incluso, se podría predecir la vinculación con el trabajo.

Respecto a la reevaluación cognitiva, los autores explican que esta sería una estrategia de regulación emocional para producir salud y bienestar. La reevaluación cognitiva es la modificación del significado y la interpretación que se otorga a un evento o situación, incluso antes de que surjan las emociones, con lo que se modifica el impacto del evento o situación sobre el individuo. Afirman los autores que esta estrategia está asociada con el rendimiento en la tarea en diferentes contextos. Asimismo, al regular las emociones, se puede reducir las emociones negativas (Garrosa et al., 2014, p. 532). La reevaluación permite la creación de congruencia entre el significado de las demandas y el propio sentido de vida global. Por ello,

explican los autores de la investigación citada que el modelo *salutogénico* de Antonovsky (1979) podría responder la inquietud de ver cómo voluntarios en organizaciones de Salud no se desgastan, se encuentran vinculados a su actividad, a pesar de las elevadas demandas emocionales de su trabajo, gracias a sus variables personales, manteniendo niveles altos de energía (vigor), dedicación y absorción (dimensiones del engagement).

En el ámbito laboral, el modelo de demandas y recursos, empleado por Schaufeli, et al. (2001), explica los distintos procesos que pueden suceder en los individuos de una organización en la predicción del burnout y el engagement. Es decir, que dependiendo de la combinación entre las demandas laborales y los recursos de distinta naturaleza (propios de la persona o del entorno) es que puede manifestarse el engagement o el burnout, los cuales son opuestos, incluyendo rasgos de la personalidad como la extraversión versus el neuroticismo, la resiliencia, personalidad resistente y SOC, las emociones positivas frente a las negativas. Todo ello influye sobre el desgaste, la vinculación y la conducta de ayuda de los voluntarios.

Los resultados que obtuvieron explican mecanismos que intervienen en el desarrollo del engagement en los voluntarios en Oncología. Se evidencia el efecto indirecto del SOC en la relación positiva que se establece entre la reevaluación cognitiva y el engagement, es decir, que los voluntarios del estudio presentan moderados niveles de energía y fuerza mental cuando desarrollan su tarea, están involucrados en la actividad que realizan y, usualmente, se encuentran concentrados y dejándose llevar por esta, percibiendo que el tiempo transcurre rápidamente. Los autores agregan acerca de los resultados de su investigación lo siguiente:

Reinterpretar una situación de manera que cambie su impacto emocional hace que disminuya la intensidad de las emociones negativas, y ello puede aumentar el nivel de engagement... El papel de las emociones positivas en los voluntarios ha sido relacionado con su intención de permanencia dentro de la organización (Garrosa, et al., 2014, p. 537)

La investigación citada evidencia la importancia del engagement y cómo esta no es ajena al sentido de la vida y a las actividades que realiza la persona, como también la relación que guarda con las emociones positivas, entre los que se menciona al optimismo, pero no se profundiza en ello. En este sentido, la presente investigación desea cubrir este vacío y analiza la relación del engagement con una emoción positiva que es la felicidad.

Moreno-Jimenez, Garrosa, Corso, Boada y Rodriguez-Carvajal (2012) realizaron la investigación con una dimensión Vigor del Engagement, empleando la escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli et al., 2002, citado por Moreno-Jimenez, 2012). Ellos parten del concepto del engagement, que es el estado motivacional positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por una sensación de realización personal, que no todas las personas que son sometidas a altos niveles de estrés laboral desarrollan agotamiento, algunos profesionales presentan la sensación de energía y conexión con su trabajo a pesar de enfrentar exigencias laborales estresantes. Respecto a la investigación, examinaron los efectos de las variables personales de capital psicológico y Personalidad Resistente respecto a las variables agotamiento y vigor. Su muestra estuvo conformada por 427 enfermeras (España) y 253 docentes (Perú). Las variables sociodemográficas fueron las variables control: género, nivel de enseñanza (participantes docentes) y porcentaje de interacción con pacientes (participantes enfermeras). Las variables personales positivas que consideraron fueron compromiso, control, autoeficacia y optimismo. Para Personalidad resistente (compromiso, control y reto) aplicaron la Escala de Personalidad Resistente del CDPE de Garrosa et al., 2008. Para medir la autoeficacia se utilizó la escala de Sherer y Maddux (1982) que evalúa las creencias de las personas para manejar determinadas situaciones. El optimismo fue medido por el Revised Life Orientation Test de Scheier et al., (1994). El estrés de Rol (ER) representan las demandas laborales, el ER contiene aspectos como sobrecarga de trabajo, conflicto y ambigüedad de rol, el agotamiento sería la consecuencia del ER que conduce a la pérdida de los recursos. Como resultado encontraron que las variables sociodemográficas no tuvieron efecto en la variable dependiente vigor, mientras que ER tiene un alto valor predictivo. Entre las variables personales positivas destaca el alto valor significativo que tiene compromiso. En situaciones de bajo ER, los profesores con niveles altos de control tienen mayores niveles de vigor,

pero menos cuando la situación de ER es alto. Respecto a las enfermeras, las que obtuvieron bajas puntuaciones en compromiso disminuyen de forma significativa el nivel de vigor en situaciones de estrés alto, lo que no sucede con quienes tienen alto compromiso.

Pena, Rey y Extremera (2012) examinaron las diferencias en función del género en el colectivo docente de Inicial y Primaria de España, de centros educativos públicos, varones y mujeres, con un rango de edad que oscila entre los 21 y 61 años, con una media de edad de 39 años. El 71,6 % de los encuestados posee una diplomatura, seguido por el 26,6% que poseen licenciatura y 1% con estudios de doctorado, el resto conformado por otros estudios. Los instrumentos que emplearon fueron: para Inteligencia emocional percibida utilizaron la versión castellana del Wong and Law's Emotional Intelligence Scale del 2002. Para evaluar engagement, utilizaron el cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale) de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker del año 2002. Para evaluar Satisfacción vital, emplearon la escala de satisfacción con la vida (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen y Griffin del año 1985 adaptada al español por Atienza, Pons, Balaguer y García-Merita del año 2000. Y para medir Estrés percibido, emplearon la escala abreviada de estrés percibido Perceived Stress Scale, en su adaptación catalana por Remor y Carrobbles del año 2001. Los resultados muestran que las docentes presentaban puntuaciones más elevadas en percepción emocional interpersonal, vigor y absorción que los profesores varones.

López-Alonso, López-Aguado, Fernández-Martínez, Liébana y Gutiérrez-Provecho (2016) investigaron sobre los enfoques de aprendizaje, el engagement, el ocio y el rendimiento anterior, con la finalidad de proponer un modelo, relacionando enfoques de aprendizaje, engagement y tiempo libre/ocio, como variables influyentes en el continuum aprendizaje-enseñanza. Para la investigación participaron 752 estudiantes de diferentes títulos de la Universidad de León (España). De ellos 41,1% son hombres y 58,9% son mujeres. La media de edad es de 22 años, aunque el rango oscila entre los 18 y 52 años. Utilizaron un cuestionario adaptado para estimar el tiempo libre/ocio, el Cuestionario sobre Enfoques de Aprendizaje y la versión española del cuestionario Student Academic Engagement,

para analizar el engagement. Su modelo plantea que, el rendimiento anterior del estudiante es un buen predictor del enfoque profundo, el cual correlaciona positiva y directamente con valores altos de engagement e inversamente con el tiempo libre/ocio, como explican los autores, un estudiante que se siente más absorbido, dedicado, se enfrenta con mayor vigor y con estrategias que implican la comprensión e integración de aprendizajes dedicará mayor tiempo a las tareas de aprendizaje, por lo que la cantidad de tiempo libre disponible será necesariamente menor. A la inversa sucede con los estudiantes que presentan un enfoque superficial y un menor engagement, las estrategias reproductivas y la menor dedicación, absorción y vigor dirigido a sus estudios se relacionará con un menor consumo temporal en las tareas de aprendizaje y, por lo tanto, una mayor disposición de tiempo libre” (López-Alonso, et al., 2016, p. 14) . El enfoque superficial puntúa menos en engagement y más en tiempo libre/ocio. Los autores recomiendan fortalecer el uso del enfoque profundo y a la vez aumentar el engagement, debido a que los estudiantes disponen de escaso tiempo libre/ocio, y por ende se plantean cuál es tiempo mínimo necesario para el tiempo libre/ocio que permita la recuperación del estudiante. Respecto a los conceptos de enfoque profundo y superficial, se refiere a las formas en que cada aprendiz, en un contexto concreto, aborda la tarea aprendizaje. El enfoque profundo es cuando el estudiante se orienta hacia la obtención de significado-comprensión. En cambio cuando el estudiante se orienta hacia la superficialidad-reproducción se llama enfoque superficial.

López-Alonso, et al. (2016) encontraron en el análisis de enfoques y engagement por género, que los hombres y las mujeres de esta muestra presentan diferencias significativas en todas las variables (enfoque superficial, vigor, dedicación, absorción) a excepción del enfoque profundo. Las mujeres presentan un enfoque menos superficial y están más “enganchadas” a los estudios que realizan.

Oramas, Marrero, Cepero, Del Castillo y Vergara (2014) su estudio consistió en la evaluación del ‘Work engagement’ en Trabajadores cubanos, con la finalidad de contribuir a la comprensión del ‘work engagement’ como un constructo positivo. El estudio lo realizaron en una muestra heterogénea de 400 trabajadores cubanos de diversas ocupaciones: docentes, investigadores y otras profesiones de servicios y de

la producción. El rango de edad de los participantes es entre 18 y 79 años, valor medio de 43,24 años y una desviación típica de 13,6. El 43% es de sexo femenino y el 57% masculino. Respecto a la escolaridad, 10,2% de nivel primario o medio, 19,5% preuniversitario, 28,8% técnico medio y 41,5% universitario. Respecto a la categoría ocupacional: Directivos 5,7%; de servicios 7,6%; obreros 50,3% y técnicos 36,3%. El instrumento utilizado fue el Utrecht Work Engagement Scale –UWES- en su versión de 17 ítems: Cuestionario de auto informe para evaluar el engagement en el trabajo, en una escala tipo Likert de 7 opciones de respuesta según la frecuencia con que experimentan lo expresado en los reactivos y referidas a las tres dimensiones constituyentes del constructo: vigor, dedicación y absorción. En el análisis de la relación del work engagement con las variables sociodemográficas edad, sexo y nivel de escolaridad, solo aparece una correlación significativa directa entre la dedicación con la edad, pero la relación es débil; la absorción solo correlaciona de forma significativa con la edad; a mayor edad, más absortos en el trabajo, pero la relación también es débil, al respecto los autores acotan que se debe tener cautela sobre estos resultados, como también los encontrados en otros países europeos cuando han estudiado en grupos ocupacionales en relación con la edad y el engagement, es decir la afirmación que los trabajadores con mayor edad se sienten más “engaged” que trabajadores más jóvenes, pues “puede influir el efecto del trabajador feliz, se mantienen los que mejor se encuentran en su actividad laboral, los que sienten mayor malestar pueden abandonar el empleo, y los de más edad evaluados, obviamente, no son estos” (2014, p. 55). En relación con el sexo en las dimensiones de vigor y dedicación, aunque los valores medios para los masculinos son discretamente mayores, esta diferencia no resulta significativa. Para la absorción aparece una diferencia significativa a favor de las féminas, lo cual incide en que el valor total del work engagement para estas es discretamente mayor, pero sin llegar a la significación estadística. Los autores explican el resultado hallado con respecto al sexo, en base a otras investigaciones, que los hombres alcanzan mayores puntuaciones que las mujeres, pero con pocas diferencias. En su estudio las mujeres están en desventaja respecto al vigor, no así en las restantes dimensiones. Los autores creen que es debido a “la sobrecarga a la que está expuesta la población trabajadora fémina por la adición a la carga laboral de la carga doméstica, lo que se ha dado a llamar la “doble presencia”. Sin embargo, las mujeres compensan el

relativo déficit en vigor con valores similares de dedicación que sus colegas masculinos y mayor nivel de absorción, “lo que permite pensar que establecen límites entre la vida laboral y extralaboral, involucrándose en la actividad laboral de modo tal que no pueden distinguirse diferencias en cuanto al work engagement total para ambos sexos” (Oramas et al., 2014, p. 55) Respecto a la escolaridad, aparecen diferencias significativas en la dimensión de vigor; las personas con preuniversitario tienen un valor medio mayor que los técnicos medio y que los universitarios. En la absorción, los universitarios presentan mayor valor que los técnicos medios, pero marginalmente significativa. Se comprobó estadísticamente asociación entre vigor y escolaridad, estos resultados son independientes del sexo. Sin embargo no consideran este resultado, de escolaridad y engagement, como concluyente, sugieren que les faltó analizar con según el sector ocupacional y la tarea en cuestión, ya que podrían ser variables que actúan relacionadas sobre el work engagement. En cuanto a las diferencias que obtuvieron respecto a los grupos ocupacionales, están dadas por la posibilidad de poner en práctica la iniciativa y la creatividad, característica propia de directivos y otros que poseen autonomía y control sobre sus actividades, a diferencias de trabajos menos independientes o personal relacionado con la atención a los demás. Nuevamente consideran que en su estudio han podido abordar con mayor profundidad esta variable.

Manzano (2002) estudió sobre el burnout y engagement en un colectivo preprofesional de estudiantes universitarios en Argentina. La muestra estuvo conformada por 492 estudiantes de la Universidad de La Rioja en Argentina, de los cuales 43,7% cursan la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE) y 56,3% la Diplomatura en Ciencias Empresariales (DCE). El tiempo señalado por la Universidad para acabar la DCE son seis semestres y el tiempo señalado para culminar la LADE es de ocho semestres. El 39,8% de la muestra son hombres y el 60,2% mujeres. La media de edad es de 22,11 años (d.t.: 2.85). Respecto a los instrumentos, para el Burnout utilizaron el Maslach-Burnout-Inventory-General Survey-MBI-GS de Schaufeli et al. del año 1996 adaptada al castellano por Salanova. Para el Engagement usó el cuestionario de Engagement para estudiantes de Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma y Bakker del año 2000. Como variables psicosociales consideraron: Desempeño, Madurez Profesional y

Tendencia al Abandono. El desempeño fue evaluado mediante el porcentaje de exámenes aprobados sobre los realizados en la última convocatoria presentada. La madurez profesional se midió mediante dos preguntas para indagar la información que el estudiante tiene en relación al mercado laboral y sus posibilidades de empleo. La tendencia al abandono se refiere a la intención de abandonar los estudios por un posible trabajo, lo cual indagó mediante dos ítems usados para medir dicha tendencia. Como variables sociodemográficas consideró: Edad, sexo, estado civil y curso. No encontró diferencias en el comportamiento de las escalas de burnout y engagement en función de que el alumno estudiase LADE o DCE, explica que puede deberse a que todos los estudiantes (tanto los de LADE como los de DCE) estudian en la misma institución (Universidad de La Rioja), ambos estudios son organizados por el mismo Centro (Centro de Humanas Jurídicas y Sociales), la docencia de ambas titulaciones descansa sobre los mismos departamentos y en muchas ocasiones sobre los mismo profesores. Sin embargo también hace hincapié, en base a diversos autores citados por la investigadora, que la importancia de los niveles y sus escalas del burnout y por ende del engagement puede ser diferente en función de la muestra. En su investigación halló que las dos variables predictoras más importantes de la tendencia al abandono son el curso en el que se halla el estudiante y el grado de cinismo mostrado, el cinismo es una dimensión de burnout, que se refiere a tener poca identificación y que su opuesto en el Engagement es la dimensión dedicación, que se refiere a que la persona se siente altamente identificado. Incluso el curso en el que se halla el estudiante es la variable que mayor poder predictivo muestra, tanto sobre el deseo de abandonar los estudios como sobre el nivel de desempeño de los estudiantes.

Glaría, R., Carmona, Pérez y Parra (2015) realizaron una investigación no experimental, de corte transversal, sobre el burnout y engagement académico en fonología. La muestra estuvo compuesta por 220 estudiantes que se encontraban cursando de 1ero a 5to año de la carrera de fonología de una universidad tradicional chilena, obtuvieron una representación por nivel del 80% para primer año, 66.7% para segundo año, 73.1% para tercer año, 93.3% para cuarto año y 81.6% para quinto año. El rango de edad fue de 18 a 30 años ($M=20.81$;

DE=2.15). Utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach para estudiantes y el Utrecht work Engagement Scale-Student. Comentan las autoras que la investigadora Parra estudió las propiedades psicométricas de la escala UWES-S17 en estudiantes universitarios chilenos, identificando la presencia de dos factores. El primero, denominado involucramiento en los estudios, se relaciona con el nivel en que la persona se muestra implicada en sus estudios y estos le vigorizan y el segundo, denominado satisfacción con los estudios, hace referencia al grado en que la persona se siente inspirada y con agrado hacia sus estudios. Respecto al resultado que obtuvieron en el caso de engagement, no encontraron diferencias significativas por nivel de estudios.

2.1.1.3. Investigaciones que emplean ambas variables Felicidad y Engagement en la misma investigación.

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

La muestra final de la investigación se compone de 112 participantes que trabajan en contacto con personas con discapacidad intelectual, en un centro ubicado en Málaga-España. Sobre las tareas realizadas por el grupo de trabajadores, el 44.9% de los profesionales lleva a cabo de modo exclusivo actividades de atención a usuarios y familiares, un 43% realizan tanto tareas de gestión como de atención a usuarios y familiares, y, finalmente, el 10.3% de los profesionales desempeñan únicamente actividades de gestión.

Respecto a los resultados de la investigación, los análisis de correlación evidenciaron relaciones significativas entre diversas dimensiones de IE y las variables de satisfacción vital, felicidad y engagement. Claridad emocional correlacionó con satisfacción ante la vida, felicidad subjetiva y la dimensión dedicación en el trabajo. También se encontraron correlaciones significativas y positivas entre la dimensión de reparación y todas las demás variables evaluadas, siendo la mayor correlación la establecida entre reparación y felicidad subjetiva, seguida por la correlación entre reparación y absorción. En conclusión, las personas con alta claridad y reparación, y moderados niveles de atención presentaban unos mayores índices de felicidad subjetiva.

Con relación a su hipótesis que planteaba el patrón de relación entre las variables de bienestar personal y el engagement, encontraron relaciones positivas y estadísticamente significativas entre los indicadores felicidad subjetiva y satisfacción vital y las dimensiones de engagement. En concreto, la felicidad subjetiva correlacionó positivamente con las tres dimensiones de engagement, alcanzado el índice más elevado con vigor.

En la discusión concluyen que la comprensión y el manejo emocional se relacionan con el bienestar personal y laboral, con un mayor sentido de compromiso y dedicación hacia su labor. Por ende, recomiendan para las organizaciones, programas de formación en habilidades socio-emocionales.

2.1.2 Investigaciones que emplean variables vinculadas a las variables de la presente investigación

En comparación con las investigaciones anteriormente citadas, se ha encontrado otras que guardan un interés por variables vinculadas a las de la presente investigación. A continuación, se irán reseñando.

2.1.2.1. Investigaciones acerca del Bienestar Psicológico

Salas (2010) investigó sobre el Bienestar psicológico y Síndrome de burnout en docentes de la Ugel N°.7. Encontró que existe una relación entre ambas variables. Se debe tomar en cuenta ambos conceptos (bienestar psicológico y burnout), para encontrar la relación con el presente tema de investigación. Salas desarrolla el concepto de Bienestar Psicológico como “...el estado de felicidad o bienestar que es una percepción subjetiva de la propia vida, resultante de su autoevaluación de manera global y cognitiva”. (2010, p. 12)

Antes de que el autor llegara a dicha definición, menciona a Andrews y Withey (1978), quienes propusieron tres posibles elementos de la felicidad: a) emoción positiva; b) satisfacción de vida y c) la ausencia de emociones negativas o perturbaciones psicológicas. Además, encuentra, a partir de las lecturas que realizó para su investigación, que podría haber un cuarto elemento llamado realización personal (tener una meta en la vida) y el crecimiento personal, citando para ello a Ryff (1989).

Entonces, se puede apreciar, en esta primera variable, que Salas (2010) realizó una investigación sobre felicidad. Como bien menciona Alarcón (2009), el término “felicidad” es, en ocasiones, reemplazado por “bienestar psicológico”.

Respecto al Burnout, Salas lo define del siguiente modo: “Un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objetivo de trabajo son las personas en cualquier tipo de actividad”. (2010, p. 13)

Explica que el agotamiento emocional surge en el trabajador cuando percibe que está en el límite de sus capacidades al realizar su trabajo, sintiendo a la vez agotamiento físico y emocional por la labor que realiza con las personas. La despersonalización la define como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo al ser tratadas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva. Asimismo, la falta de realización

personal es la tendencia de los profesionales a autoevaluarse negativamente. Ello genera un sentimiento de insatisfacción y descontento con sus resultados laborales.

Se hace mención al Burnout, debido a que Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau (2000, pp. 117-134) explican que el Engagement es un constructo hipotético opuesto al burnout. Mediante su investigación, se planteó las escalas de Engagement para predecir indicadores de bienestar psicológico subjetivo (compromiso organizacional, satisfacción laboral, entusiasmo laboral) cuando se controla el burnout. En este sentido, el bienestar psicológico, como bien se mencionó anteriormente, es una forma de concebir la felicidad.

No obstante, no solo desde el enfoque de la Psicología Positiva, sino desde el enfoque de la Intervención Apreciativa es que se considera los aspectos positivos del sentir y del actuar del trabajador para seguir motivándolo a impulsar el cambio, lo cual redundará positivamente en la organización. El enfoque de Intervención Apreciativa consiste en creer que lo que se hace bien se puede hacer mejor como método para el cambio organizacional (Varona, 2007, p. 396).

Otro estudio relevante es el de Condori (2013), en su tesis para optar el grado de Doctor, titulada “Relación de: Autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en universitarios”. La población de estudio estuvo compuesta por 699 estudiantes de pregrado de la Escuela de Psicología, de una universidad privada de Trujillo, que estudiaron durante el ciclo 2011-1, del 3er al 9no ciclo. El rango de edad fue entre los 18 a 25 años. Empleó para la investigación los siguientes instrumentos: La Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAAE); el Inventario Abreviado de Reacciones Interpersonales (Short Interpersonal Reactions Inventory-SIRI); la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A), la cual tiene las siguientes dimensiones: Aceptación/Control, Vínculos psicosociales, Autonomía, Proyectos; el Cuestionario General de Salud (GHQ-12); y el Rendimiento Académico, a través del promedio académico.

Con los resultados que obtiene en su investigación logra dar interesantes aportes. Un fuerte sentido de la eficacia aumenta los logros y el bienestar de diferentes maneras, es decir, que las personas seguras de sí mismas afrontan las tareas difíciles como retos que hay que dominar y no como amenazas que deben evitarse. Las creencias de autoeficacia guardan relación positiva con el rendimiento académico, ya que la persona, al tener una creencia en la propia capacidad, aplica procesos reguladores como la autoevaluación, el automonitoreo y el uso de estrategias metacognitivas de aprendizaje.

En el análisis que realiza entre la escala de Bienestar Psicológico con el Rendimiento Académico, encuentra que sí existe una relación altamente significativa, ya que “es necesario sentirse satisfecho con su vida para obtener elevado rendimiento académico”. Las dimensiones de Bienestar Psicológico que se correlacionan con Rendimiento Académico fueron Control/Aceptación y la dimensión Proyectos. En cambio, las dimensiones Vínculos Psicosociales y Autonomía no presentan relación con el rendimiento académico. Condori menciona que las relaciones interpersonales son una variante muy compleja de medir y que, Chávez (2006), quien empleó la escala de BIPES-J para evaluar el bienestar psicológico, mencionaba que la dimensión Vínculos Psicosociales era la que tenía una relación más fuerte con el rendimiento académico.

Además, Condori (2013) encontró que no existe relación entre la escala de Percepción de la Salud (Salud Autopercebida) y sus factores con el Rendimiento Académico. Según explica, no es necesario autoperibirse con un estado de salud óptimo o apropiado para tener un rendimiento académico también apropiado. Condori sustenta este resultado citando las investigaciones de Vásquez y cols. (2008) y de Palacio y Martínez (2007), quienes coinciden en no encontrar relación entre los niveles de depresión y el promedio académico, ya que los evaluados no presentaban indicadores en síntomas somáticos. Sin embargo, Vásquez y cols. (2008) hallan que el indicador Disfunción Social se encontraba en el límite clínico. Dichas dificultades de interacción se pudieron deber a factores situacionales.

El autor encontró que existe relación entre la autoeficacia específica para el Afrontamiento del Estrés y sus sub-escalas, con el Bienestar Psicológico y sus

dimensiones, es decir, que los estudiantes evaluados poseían niveles apropiados de autoeficacia y de bienestar psicológico al afrontar situaciones problema y estar satisfechos con su vida. Sustenta sus resultados con lo hallado por Fernández (2008), quien encuentra que la autoeficacia percibida es un factor “protector” o “amortiguador” del estrés. La persona está convencida de estar apta para los desafíos que plantea la tarea, tiene la sensación de poseer los recursos cognitivos socioemocionales para resolverlos. Todo ello le sirve para reducir el potencial efecto estresante y, así, puede tener un desempeño adecuado y un manejo efectivo de la ansiedad, lo que a su vez repercute en un bienestar psicológico apropiado. Como se apreciará más adelante, cuando se explique el concepto de Engagement según Salanova y Schaufeli (2009), la autoeficacia aporta al engagement y a la felicidad, ya que el engagement es el opuesto a burnout y el burnout se origina cuando la persona tiene niveles altos de estrés, con síntomas de agotamiento en el trabajo y deterioro de sus relaciones con los demás. Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli (2001) profundizaron sobre la autoeficacia y su relación con el engagement, a través de la investigación realizada a 514 trabajadores que utilizaban tecnologías de la información en sus puestos, encontrando que altos niveles de autoeficacia amortigua los efectos negativos de la frecuencia de uso de la tecnología y potencia el bienestar psicológico.

Finalmente, Condori concluye que, en la medida en que los evaluados se perciban como saludables, tendrán una adecuada percepción del Bienestar Psicológico que poseen. Hay que recordar que, como se menciona en el transcurso del trabajo, ha habido autores que han considerado Bienestar Psicológico como Felicidad, lo cual no nos mantiene ajenos a aquello que pueden haber investigado sobre Bienestar Psicológico, ya que permite conocer la existencia de algunas dimensiones estudiadas de la misma para comprender las de Felicidad.

2.2 Bases Teóricas del Estudio

2.2.1. El Concepto de trabajo y su significado

Salanova (2009, pp. 222-223) explica que, a través del tiempo y las culturas, la palabra “trabajo” ha considerado diferentes actividades y, por ende, su significado ha ido cambiando. El Diccionario de la Real Academia define trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital” (Revisado el 29 de febrero del 2015 en <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>). Por su parte, Peiró (1989) brinda una definición de trabajo en el terreno de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones:

Aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica o social. (Salanova 2009, p. 222)

En el concepto del Diccionario de la Real Academia, podríamos preguntarnos si necesariamente la riqueza que obtiene el trabajador puede ser entendida como sueldo, ya que algunas actividades no son consideradas trabajo, por ejemplo, algunas labores del hogar como el cuidado de niños, pues aparentemente, no generarían riqueza.

El significado de la palabra “trabajo” ha sido construido socialmente y ciertas actividades llegan a convertirse en profesiones según las necesidades de la sociedad. Además, ha cambiado con el paso del tiempo por las demandas y por el desarrollo de la sociedad. Grint (1991, citado por Salanova, 2009) afirma que:

Lo que entendemos por trabajo no puede ser extraído de un análisis objetivo de actividades específicas ya que el significado de la palabra trabajo no es inmanente a un grupo de actividades; éste es socialmente construido y se mantiene en el presente pero no inmutable de cara al futuro. (p. 223)

De esta manera, se puede hacer extensivo el significado de “trabajo” a diferentes actividades socialmente establecidas. Para nuestro medio, la realización de tareas que impliquen alcanzar un determinado objetivo frente a un ambiente que genera demandas es también un trabajo. El uso de recursos ambientales y personales para responder a dichas demandas, y alcanzar desempeños deseables es lo que también se observan en actividades como las del estudio. Por ello, en la presente investigación, se considera que los estudiantes, aun dedicados solo a la actividad de estudiar, deben ser considerados como personas que trabajan. Incluso, los participantes de la muestra de la presente investigación doblemente trabajan, ya que laboran en organizaciones y además batallan con las demandas académicas.

2.2.2. Concepción del estudiante como persona que trabaja y su bienestar psicológico

Salanova (2009) explica que si se busca ser preciso en el uso del término “trabajo”, no se consideraría al estudiante como alguien que trabaja, pero desde una perspectiva psicológica, las actividades que el estudiante realiza son comparables con las de cualquier trabajador. Por ejemplo, forman parte y se desempeñan de manera activa en organizaciones (universidades), su desempeño es evaluado por sus profesores que cumplen un rol similar al del supervisor en un puesto laboral.

La principal diferencia entre el trabajador y el estudiante es la carencia de sueldo. Sin embargo, tienen un tipo de relación económica con la universidad o instituto de educación superior, por ejemplo, tener becas por su desempeño, lo cual indica que un estudiante, como un trabajador regular, puede aspirar a obtener un beneficio económico por su esfuerzo (Salanova, 2009, p.223).

Salanova (2009, p. 224-225) explica que se han encontrado resultados de investigación que evidencian similares patrones encontrados en trabajadores y estudiantes respecto a sus desempeños. Por ejemplo, usando el modelo demandas-control y demandas-recursos, etc., las cuales demuestran que hay una relación entre las exigencias de un trabajador que tiene en su trabajo y la falta de control que tiene sobre el contenido del mismo y/o falta de recursos para realizarlo, se ha tenido como

resultado el estrés laboral y, por ende, la disminución en el desempeño laboral y/o académico. Entonces, la sobrecarga de demandas para trabajadores y estudiantes predice los niveles de estrés; en cambio, la presencia acordada o proporcional de recursos es un buen predictor del bienestar psicológico y del engagement en el ámbito académico. Salanova sugiere, para promocionar el bienestar, que no se deben disminuir las demandas, sino aumentar los recursos que harán que el estudiante se dé cuenta del equilibrio entre lo que tiene que hacer (demandas) y lo que puede hacer (recursos). Ello aumenta la autoeficacia y, por ende, influye en el desempeño que se propone el estudiante.

Salanova (2009, p. 227) también menciona sobre obstáculos y facilitadores (situaciones y personales) que se dan en un contexto concreto organizacional (a diferencia de las demandas y recursos que es un contexto más general) y que se relacionan con el desempeño de los estudiantes. En la presente investigación, se estaría considerando a la Felicidad y Engagement como aquellos facilitadores que poseen los estudiantes para afrontar las demandas de su labor como trabajador de una empresa y, a la vez, como estudiante:

Algunos ejemplos de obstáculos más importantes para el desempeño identificados por los estudiantes han sido la falta de tiempo entre exámenes, planes de estudios demasiado condensados, demasiadas asignaturas, excesiva competitividad y mala relación con compañeros, falta de planificación, etc. Mientras que ejemplos de algunos de los facilitadores más relevantes han sido el buen funcionamiento del servicio de biblioteca y reprografía, el apoyo por parte de los profesores así como la existencia de becas que permitan cubrir los gastos propios; rasgos de personalidad, por ejemplo, responsabilidad, optimismo, extraversión, etc. Salanova (2009, p. 227)

Respecto al término Bienestar Psicológico empleado por Salanova, cabe señalar que algunos autores entienden el término Bienestar Psicológico y el Bienestar Psicológico subjetivo desde sus indicadores compromiso organizacional, satisfacción laboral, entusiasmo laboral, pero también como una forma de concebir la felicidad. (Salanova et al., 2000, pp. 117-134) Seligman (2006, p. 345) menciona también que utiliza bienestar y felicidad de manera intercambiable como términos

generales que abarca sentimientos y actividades positivas, pero también podría abarcar emociones y, otras veces, puede referirse a actividades sin que esté relacionada a sentimientos.

2.2.3. Felicidad

2.2.3.1. El aporte de la filosofía para definir la felicidad

Padrós (2002) revisa los escritos de Ryan y Deci del año 2001, quienes se refieren al concepto de Bienestar desde dos vertientes: la perspectiva hedonista y la *eudaimonista* o *eudaimónica*. Señala que la primera tiene su origen en filósofos como Aristipo que, en el siglo IV AC, consideraba como propósito de la vida el experimentar la máxima cantidad de placer y la felicidad. Esta misma concepción de la vida se observa en los escritos de los filósofos Hobbes, Sade y Bentham.

La segunda vertiente, la hedonista, asocia la felicidad con la concepción de Bienestar Subjetivo. Diener, Argyle y Martin (Padrós, 2002) mencionan que este último término está compuesto por tres componentes: el cognitivo, que es la satisfacción con la vida; y dos afectivos, que son la afectividad positiva (bienestar) y la afectividad negativa (malestar). Entonces, la satisfacción que experimenta la persona es una valoración subjetiva al comparar su vida pasada con el estado de los otros o un hipotético estado.

La perspectiva eudaimónica tiene su origen en Aristóteles, quien critica la perspectiva hedonista, ya que la considera un “ideal vulgar que hace a los hombres seguidores esclavos de sus deseos”; es decir, para Aristóteles, la felicidad se encuentra al vivir haciendo aquello que vale la pena, esforzándose para la perfección y realización de uno al emplear y desarrollar el verdadero potencial. Entonces, Padrós señala que la felicidad eudaimónica, conocida como bienestar personal, está referida al desarrollo, al crecimiento personal y al esfuerzo realizado y que, en cambio, el bienestar subjetivo está relacionado con estar relajado, sin problemas y feliz. Asimismo, señala que Ryff y Keyes (1995), al estudiar el bienestar personal, la dimensionaron en 6 aspectos: la autonomía, crecimiento personal, autoaceptación, propósito vital, maestría o manejo con el ambiente y relaciones positivas con los

demás. Cabe señalar también que el bienestar subjetivo y bienestar personal pueden estar fuertemente correlacionados, según palabras de Padrós que se basa en lo señalado por Waterman (1993).

2.2.3.2. La felicidad y la Adversidad

Pudiera refutarse la felicidad cuando hay adversidad, por ello, es importante tomar en cuenta qué manifiesta Haidt al respecto. Por ejemplo, sugiere una serie de beneficios para desarrollarse moral y espiritualmente cuando la persona se encuentra en una situación adversa, siempre y cuando este los descubra. (2006, pp. 171-172). Esto no implica un cambio de personalidad (2006, p.174), puesto que:

1. Es un momento para dar a conocer sus habilidades, que, a partir de ello, pudiera cambiar el concepto de sí mismo.
2. La adversidad sirve como un filtro para fortalecer las relaciones: surge el amor y la gratitud en dichas situaciones de necesidad.
3. El trauma cambia las prioridades y la manera de pensar hacia el presente como hacia otras personas.

Haidt (2006, pp. 175-176) también analiza la personalidad en relación al afrontamiento con la adversidad. Para ello, refiere a Dan McAdams, quien sugiere que hay tres niveles de personalidad:

1. Primer Nivel: Es el nivel más usado por los psicólogos. Sin embargo, considera Haidt que este nivel corresponde a los datos sobre el elefante (reacciones automáticas de una persona ante varias situaciones). En este nivel, se encuentran los rasgos básicos descritos por los Cinco grandes (neurosis, extroversión, apertura a experiencias nuevas, afabilidad y rectitud).
2. Segundo Nivel: Compuesto por características que permiten la adaptación. Este nivel se ve influenciado por los rasgos (primer nivel). Sin embargo, la persona, cuando lo utiliza, emplea los rasgos para “encajar con hechos del ambiente” como también con la “etapa específica de su vida que está atravesando”. En este nivel, Haidt suma el aporte de Robert Emmons, quien menciona que existen cuatro categorías:
 - a. Trabajo y logros

- b. Relaciones e intimidad
- c. Religión y espiritualidad
- d. Generación (dejar un legado y contribuir con algo a la sociedad)

Al respecto, Haidt menciona (2006) que debido a la evolución las personas persiguen el éxito y no la felicidad, por ello las personas persiguen metas para ganar prestigio, ello hace sentir bien, pero el placer no es duradero, pues eleva la vaya para un éxito futuro, el problema está cuando se da una tragedia y nos deja fuera de la rutina y nos fuerza a una decisión, ahí los logros pierden sentido, y la meta se traslada hacia la familia, religión o ayudar a otros, esas metas conllevan más felicidad pero menos riqueza en promedio.

Haidt considera que la adversidad desacelera la carrera de la persona en su vida para así redireccionar el camino que quiere seguir y, por lo tanto, redundando en un aumento de su felicidad.

3. Tercer Nivel: Referido a la historia de vida, dicha historia es construida por el jinete (la capacidad analítica de la persona), es decir, “creamos nuestras historias a conciencia mientras interpretamos nuestros propios comportamientos y escuchamos los pensamientos que tienen los demás sobre nosotros” (Haidt, 2006, p. 176). El jinete “no tiene acceso a las causas reales de su comportamiento, sino más bien un trabajo de ficción histórica, repleto de referencias a eventos reales conectados por dramatizaciones e interpretaciones que pueden o no respetar el espíritu de lo que sucedió.” (Haidt, 2006, p. 176) Por ello, algunas personas interpretan los acontecimientos emocionalmente positivos como negativos, por lo que pueden ser proclives a la depresión.

Haidt menciona la opinión de Ken Sheldon y Tim Kasser (Haidt 2006, p.178), quienes consideran que las personas que “son mentalmente sanas y felices tiene un nivel más alto de coherencia vertical entre sus metas”. Esto significa que, entre los objetivos a largo plazo e inmediatos, las personas felices se plantean trabajar con objetivos a corto plazo, lo cual involucra avanzar en la búsqueda de objetivos a largo plazo. Incluso, la persona que ha pasado por la adversidad suele mencionar que siente que ha crecido, que ha habido un cambio. Como esto es interno, los demás no lo verán como tal; sin embargo, este cambio interno es la

coherencia no visible, una coherencia interna de los tres niveles de personalidad que le permitirá alcanzar objetivos. En cambio, cuando los tres niveles de personalidad no coinciden en el individuo, “su existencia es un desorden de motivos e historias mal combinadas, y puede ser que solo a través de la adversidad consiga hacer el cambio radical que necesitaría para alcanzar la coherencia entre diversos niveles”. (Haidt, 2006, p. 178)

Es decir, la búsqueda de felicidad se suma a la búsqueda de sentido en la desventura, darle un sentido a la tragedia y encontrar un beneficio en ello permite el crecimiento postraumático. Haidt cita un estudio de Mel Lerner, quien plantea que “estamos motivados a creer que la gente obtiene lo que merece y que merece lo que obtiene que a menudo culparemos a la víctima de la tragedia, particularmente cuando no podemos utilizar la justicia para castigar al perpetrador o compensar a la víctima”. (Haidt, 2006, p. 179)

Haidt considera que las personas optimistas (favorecidas a nivel cortical) ven el lado positivo de las cosas, por lo tanto, son más proclives a beneficiarse que los pesimistas. Explica que el nivel de felicidad de una persona equivale al “estilo afectivo” de la misma (“afecto” se refiere a la parte sentida o experimentada de la emoción.). Que las personas con más de un determinado tipo de ondas cerebrales provenientes del lado izquierdo de la frente están menos sujetos a depresiones y se recuperan más rápidamente de las experiencias negativas, informaban sentir más felicidad en sus vidas diarias y menos temor, ansiedad y vergüenza que las personas con una actividad más alta en el lado derecho. Por ejemplo los bebés que muestran mucho más actividad en el lado derecho de sus frentes se convierten en niños más ansiosos frente a situaciones nuevas; luego, siendo adolescentes, más temerosos en situaciones sociales y citas, y finalmente, cuando son adultos, más propensos a necesitar terapia para relajarse (Haidt, 2006, pp. 52-53)

Sin embargo, estos últimos, a pesar de todo, pueden “aprender a dar sentido a la adversidad y sacar de ella una lección constructiva, también pueden beneficiarse con el proceso” (Haidt, 2006, p. 180), aunque necesitarán un esfuerzo extra: que su jinete (la razón) guíe al elefante (el impulso, la emoción) poco a poco hacia el camino correcto.

Según Haidt, propone que las personas tienen tres maneras de afrontar una crisis que las aqueja (2006, p. 179) (las dos primeras son saludables):

1. Mediante un enfrentamiento activo: emprendiendo una acción directa para arreglar el problema.
2. Una reevaluación: haciendo el trabajo interior, obteniendo pensamientos correctos y buscando el lado positivo.
3. Un enfrentamiento evitativo: intentando embotar las reacciones emocionales, negando o evitando los acontecimientos, o entregándose a la bebida, las drogas y otras distracciones.

Por ejemplo, el trauma y el estrés suelen afectar a las personas. Por ello, Pennebaker (citado por Haidt, 2006, pp. 180-181) descubrió la importancia de crear sentido ante la desventura. Las personas de su investigación que usaron el tiempo de escritura para discernir las causas y consecuencias del hecho de sus desventuras durante los cuatro días consecutivos demostraron un mayor discernimiento y, por ende, mejoró su salud durante el año siguiente. Es decir, estas personas aplicaron la reevaluación (estilo de enfrentamiento saludable). Haidt menciona que se puede aplicar la reevaluación para afrontar acontecimientos pasados y así lograr el cierre de una situación inconclusa que afectaba el pensamiento de una persona para avanzar hacia una narrativa más amplia.

Entonces, Haidt añade sugerencias para que el jinete (la razón) guíe al elefante (la emoción o impulso) hacia el optimismo:

1. Hacer lo que uno puede antes de que la adversidad a uno lo embargue, cambiando el estilo afectivo. Si se es pesimista, recomienda meditar, terapia cognitiva o medicación psiquiátrica para no tener reflexiones negativas, sino para crear sentido y crecer.
2. Cuidar y construir una red de contención social. Tener relaciones de apego ayuda a las personas (de distintas edades) a afrontar las amenazas. Que sean amistades en quien confiar, que sepan escuchar ayuda a encontrar sentido a la adversidad o situaciones en general.
3. La fe religiosa y su práctica pueden ayudar al crecimiento porque ambas

desarrollan la dotación de sentido, ya que las religiones facilitan la creación de historias y esquemas interpretativos para las pérdidas y las crisis; a la vez, se tiene apoyo social mediante las comunidades religiosas, las cuales mantienen una buena relación con Dios. Finalmente, porque muchas religiones alientan la confesión y la revelación de la confusión interior, sea con Dios o con una autoridad religiosa.

4. Escribir lo que sucedió, cómo se sienten y por qué creen que se sienten así, escribiendo continuamente quince minutos al día durante varios días sin corregir el texto ni censurar, sin preocuparse de la gramática o sintaxis. Si a la persona no le gusta escribir, puede hablar sobre el problema, grabándolo en una cinta. Lo importante del ejercicio es exteriorizar pensamientos y sentimientos sin imponer ningún orden, para finalmente responder “¿por qué me pasó esto?” y “¿qué bien me puede aportar?”

También, se podría juzgar que es sabio moldear el pensamiento para redirigirse a un camino más sano y beneficioso, que permite el desarrollo personal. El crecimiento post traumático suele implicar el crecimiento de la sabiduría. Al respecto, Haidt cita a Sternberg, quien sostiene que la sabiduría “es el conocimiento tácito que permite que una persona mantenga en equilibrio dos conjuntos de cosas.” (Haidt, 2006, pp. 187-188). Es decir:

a) Las personas sabias son capaces de equilibrar sus propias necesidades, las de otros y de personas, casa u organización que está lejos de la interacción inmediata a quienes pudiera recaer los efectos negativos posteriormente. Es decir, los sabios no analizan las situaciones como polos opuestos, “blanco” o “negro”, no creen en el mal puro, no se dejan influir por sus propios intereses. En cambio, analizan u observan desde el punto de vista de los demás, apreciando los matices y recomendando o eligiendo las acciones que funcionarán para todos a largo plazo.

b) Las personas sabias son capaces de equilibrar tres respuestas ante distintas situaciones:

- La adaptación: cambiar el yo para ajustarse al ambiente. Aquí se encontraría el enfrentamiento de reevaluación.
- El moldeamiento: cambiar el ambiente. Aquí se encontraría el enfrentamiento activo ante el sufrimiento.

- La selección: elegir dirigirse a un nuevo ambiente. Cambios de planes y direcciones.

2.2.3.3. Los conceptos fundamentales de la felicidad

Carr (2007) señala los factores relacionados a la felicidad que mejoran el bienestar subjetivo: relaciones, entorno, estado físico, productividad, esparcimiento, habituación, comparaciones, reacciones dispares a pérdidas y ganancias, emociones aflictivas. Asimismo, sustenta en base a lo señalado por Triandis (citado por Carr, 2007) que las asociaciones entre los rasgos de la personalidad y la felicidad no son universales en todas las culturas. Los valores culturales determinan en parte los rasgos de la personalidad que influyen en el bienestar subjetivo, probablemente, porque estos rasgos están asociados al logro de metas apreciadas por la cultura.

También, señala que, según lo investigado por Diener en el año 2000 (citado por Carr, 2007), los países económicamente desfavorecidos tienen unos puntos fijos de felicidad más bajos, con lo cual el factor económico está relacionado con este concepto. Asimismo, Carr explica que existen dos tradiciones en el estudio y comprensión del Campo de la Felicidad, basándose en Diener y Schwartz, Kahneman quienes aportaron en 1999 al respecto (citado por Carr, 2007), señalando que se encuentra la Hedónica, que entiende la felicidad y buena vida gracias al placer y evitación del dolor. La otra postura es la Endemónica, en la cual la felicidad y buena vida se alcanza por la realización del propio potencial, hacer lo que se debe hacer desde el punto de vista moral, es decir la virtud, y ambas se complementan. Cabe señalar que la felicidad obtenida por la realización del propio potencial es más duradera que la se obtiene por la búsqueda de placer.

Padrós (2002) señala que la Felicidad ha sido concebida con diferentes significados o conceptos como Tipo de emoción (básica), índice de medición de la afectividad positiva, predominio de afectividad positiva sobre negativa, satisfacción con la vida, medición de bienestar subjetivo (incluye aspectos afectivos y cognitivos) y expresividad personal.

2.2.3.4. Las bases biológicas de la felicidad

Haidt (2006) analiza cómo se puede alcanzar la felicidad. Para ello, considera que poseemos mente y cuerpo. Cuando Haidt analiza la mente, utiliza la metáfora del jinete y el elefante, es decir, el conductor es el Yo y/o el Super Yo de Freud (la persona que analiza los pros y contras, capaz de darse y dar a los demás recomendaciones) y el elefante es el Ello (lujurioso y desobediente). Pero antes de analizar la mente como tal, hace un análisis interesante de investigaciones sobre el estudio del cuerpo y la relación de este con la mente. Por ejemplo, refiere el estudio del cerebro dividido, realizado por Gazzaniga, quien describe a los centros del lenguaje del lado izquierdo del cerebro como el módulo interpretador. El estudio del cerebro dividido se refiere a la sección completa del cuerpo calloso del cerebro para prevenir la expansión de los ataques de epilepsia, el cuerpo calloso permite que las dos mitades del cerebro se comuniquen y coordinen actividades. El lado izquierdo del cerebro se encarga de hacer comentarios continuos para aquello que el Yo esté haciendo, incluso si dicho lado no tiene acceso a las causas reales o a los motivos del comportamiento del Yo:

“Por ejemplo, si se muestra la palabra “caminar” con rapidez al hemisferio derecho, el paciente podría levantarse e irse caminando. Cuando se le pregunta por qué se levanta, podría decir: ‘Voy a buscar un refresco’. El módulo interpretador sirve para inventar cosas, pero no para saber que ha hecho tal o cual cosa”. (Haidt, 2006, p. 21).

Haidt considera sumamente importante tener en cuenta los estudios del cerebro dividido porque evidencian que el cerebro es eficaz para “inventar explicaciones convincentes que justifiquen el comportamiento, aun cuando no tenga ningún conocimiento de las causas del mismo. El módulo interpretador de Gazzaniga es, esencialmente, el jinete. Podremos observar a ese jinete confabulando” (Haidt, 2006, p. 24). El neocórtex, capa de tejido neuronal que envuelve el viejo sistema límbico, que es la materia gris que caracteriza nuestro cerebro humano, tiene una porción frontal que es capaz de hacer nuevas asociaciones y dedicarse al pensamiento, a la planificación y a tomar decisiones. Haidt propone a esta corteza frontal como el asiento de la razón (del jinete), quien ha

tomado cierto control (no del todo) del sistema límbico más primitivo (el elefante). Cabe aclarar que el sistema límbico está formado por el hipotálamo (Especializado en coordinar impulsos básicos y motivaciones), el hipocampo (especializado en la memoria) y la amígdala (especializada en el aprendizaje y la respuesta emocional)]

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

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

2.2.3.5. La felicidad y las condiciones de vida

Haidt (2006) cita la investigación realizada por Diener y a partir de las conclusiones alcanzadas hace un interesante aporte. Comenta que Diener encontró que las personas que han cubierto sus necesidades básicas y se han incorporado a la clase media no tienen mayor diferencia en el nivel de felicidad manifestado en comparación al promedio porcentual de los ricos más felices (estos tienen una ligera ventaja porcentual en el nivel alcanzado de felicidad). Haidt hace el siguiente comentario: “Las personas felices logran enriquecerse con mayor rapidez porque, como en el mercado del matrimonio, son más atractivas que otras (como los jefes), y también porque sus emociones positivas más frecuentes les ayudan a comprometerse en proyectos, en trabajar duro y en invertir en sus futuros” (Haidt, 2006, pp. 113-115). Teniendo en cuenta que Haidt ha estudiado la moral y que abarca diferentes

creencias religiosas, recurre a citar al dios Krishna, quien parodia el pensamiento de uno de los demonios humanos, que representa la naturaleza baja de la humanidad:

Esto lo he ganado hoy, este capricho satisfaceré; esta riqueza es mía y mucho más también será mío a medida que pase el tiempo. Él era un enemigo mío, lo he matado y también mataré a muchos otros. Aquí soy el maestro. Tomo mi placer así, Soy fuerte, feliz y exitoso. (Haidt, 2006, p. 115)

Entonces, Haidt pide que se sustituya “derrotar” por “matar” para describir el ideal moderno occidental aplicado en algunos aspectos del mundo de los negocios. Concluye que aunque dos personas pudieran ser felices, si una de las dos personas “tiene una actitud arrogante y se cree con derechos naturales y trata mal a las personas, su vida será espiritual y estéticamente peor” (Haidt, 2006, p. 115).

Haidt (2006, p. 117) considera que una de las ideas más importantes en Psicología Positiva es la que Lyubomirsky, Sheldon, Schkade y Seligman llaman la “fórmula de la felicidad”. El nivel de felicidad que en realidad experimentan las personas (H) está determinado por una línea de base biológica (S) más las condiciones de sus vidas (C) más las actividades voluntarias (V) que realizan.

$$H=S+C+V$$

Happiness = biological Set point + Conditions of your life + Voluntary activities.

Haidt considera que sí existen algunas condiciones exteriores (C) que se podrían intentar alcanzar, que no están completamente sometidos al principio de adaptación. Estos son los siguientes:

- a) El ruido: Especialmente el ruido que es variable e intermitente, interfiere en la concentración e incrementa el estrés.
- b) Viajar hacia el trabajo: Sugiere mejorar el viaje hacia el trabajo o que no exista tanta distancia entre el trabajo y el hogar, ya que, aunque la casa ofrezca beneficios, si la persona no logra disfrutar de ello, no logrará adaptarse completamente a los viajes más largos hacia el trabajo.
- c) La falta de control: Cita la investigación experimental de Glass y Singer, “quienes expusieron a diversas personas a fuertes estallidos ruidosos producidos al azar. Al grupo de sujetos se les decía que podrían eliminar los ruidos apretando un botón,

pero se les pidió que no la apretaran si no era absolutamente necesario... los sujetos que creían que tenían ese control eran más persistentes cuando trabajaban con rompecabezas difíciles, mientras que los sujetos que habían experimentado ruido sin poder controlar se rendían más fácilmente”. (Haidt, 2006, p. 118)

- d) La vergüenza: Al respecto, Haidt comenta que las personas que se sometieron a cirugía estética informaron (en promedio) aumentos en su calidad de vida y disminución de depresión y ansiedad años después de la operación. Su opinión es entender el efecto duradero de dichos cambios que son aparentemente superficiales, entendiendo el gran poder que tiene la vergüenza en la vida cotidiana. Ser liberados de esa carga diaria (la vergüenza) conduce a un incremento en la confianza en sí mismos y en su bienestar.
- e) Las relaciones: “Las buenas relaciones hacen a las personas felices, y las personas felices tienen más y mejores relaciones que las que tienen las personas infelices” (Haidt, 2006, p. 120).

Si bien Haidt (2006, p. 260) menciona como metáfora que somos como plantas, las cuales no se reparan cuando se secan, sino que se les da las condiciones adecuadas (agua, sol y tierra) y no somos reparados sino que nos recuperamos por nuestros propios medios. Señala que “el mayor componente de C es el amor”, ya que “somos criaturas ultrasociales y no podemos ser felices sin tener amigos y apegos seguros con otras personas”. Considera, como segundo componente importante de C, tener o buscar los objetivos más correctos para crear estados en los que surja el *fluir* y el compromiso. Respecto al *fluir* Haidt (2006) explica que es el estado de total inmersión en una tarea que es desafiante aunque esté íntimamente ligada a las habilidades de cada uno. Para el *fluir*: hay un desafío que demanda la atención de las personas; se posee la habilidad para el desafío, y las personas obtienen información sobre cómo les va en cada paso (pp.121-122). El *fluir* se puede encontrar en muchos contextos, pero Haidt hace hincapié en que “la mayoría de las personas encuentra buena parte de dicho *fluir* en su trabajo. Entiéndase trabajo, según la RAE, como una ocupación retribuida, resultado de la actividad humana, este significado es el más cercano a la definición de Haidt sobre trabajo: aquello que la persona considera que se dedica en el tiempo (Haidt, 2006, p.260). Siguiendo con la metáfora inicial, así como para la planta es esencial el agua y el sol, para la

persona sería amar y trabajar. Incluso, dice que “si la terapia puede ayudar a que una persona haga esas dos cosas bien, ha tenido éxito”, basándose en lo dicho por Freud, quien también señaló que amar y trabajar son los objetivos de su psicoterapia, pero recordando las necesidades de Maslow: “Una vez que la gente ha satisfecho sus necesidades físicas, como comida y seguridad, pasa a las necesidades de amor y estima, que obtienen mayoritariamente a través del trabajo de cada uno” (Haidt, p. 261). También, refiere a Harvard Robert White, quien en 1959 afirmó que las personas y otros mamíferos cuentan con un impulso básico para lograr que las cosas sucedan. Haidt menciona que otros psicólogos consideran esta necesidad básica como un deseo de competencia, de laboriosidad o dominio. En cambio, White llamó a esta necesidad el “deseo de ser competente”. Haidt manifiesta la definición de dicho deseo: “Lo definió [White] como la necesidad o el impulso por ampliar la propia aptitud a través de la interacción con el ambiente que nos rodea y su control” (Haidt, 2006, p. 262).

Luego, reflexiona Haidt sobre que ser competente no es una necesidad apremiante, pero sirve para explicar el inicio u origen del progreso, y que se obtiene placer al progresar hacia nuestros objetivos y alcanzarlos. Para hacer más comprensible esta idea, cita textualmente a White:

Lidiar con el ambiente significa llevar a cabo una negociación continua que cambia poco a poco la relación que nos une con nuestro ambiente. Ya que en esa negociación no se produce un clímax consumado, la satisfacción que podríamos obtener yace en una serie considerable de negociaciones, en una tendencia de nuestro comportamiento, más que en un objetivo que al fin podemos alcanzar. (Haidt, 2006, p. 262)

2.2.3.6. La felicidad, el comportamiento de elección y el de consumo

Haidt (2006) escribe sobre las búsquedas mal guiadas. Empieza a analizar el comportamiento de las personas en relación a sus intereses y a sus comportamientos de elección y consumo. Así, desde el ámbito económico, comenta Haidt que el axioma que se mantuvo por muchos años fue el de Adam Smith, quien decía que la gente busca sus intereses más o menos racionalmente, como sucede en el mercado,

en donde priman los intereses propios. Haidt nos menciona que hace veinte años ha ido cambiando esta percepción ya que hubo economistas que empezaron a estudiar la psicología de los actores sociales, reordenando los modelos económicos. Refiere a Cornell Robert Frank. Dicho autor analiza el comportamiento de las personas para comprender una clase de irracionalidad, es decir, por qué las personas son proclives y se adaptan rápidamente a gastar dinero en lujos y otros bienes en vez de trabajar menos y pasar más tiempo con sus familias y amigos. Al respecto, afirma Haidt que la conclusión de Frank queda reforzada por investigaciones recientes sobre el beneficio del “hacer frente al tener”. Por ejemplo, menciona a los psicólogos Leaf van Boven y Tom Gilovich (Haidt, 2006, p.127) quienes concluyeron luego de una investigación donde agruparon a los participantes para darles pautas diferentes, a uno le pidieron que eligieran bienes personales y al otro una experiencia o actividad por la que pagaron, en ambos casos con la intención de aumentar su felicidad y disfrute. Hallaron que, los que describían la compra de una actividad (viaje, concierto, esquiar, ir a comer) eran más felices que quienes describieron solo el objeto material que habían adquirido para ser más felices.

Es importante que Haidt reconociera la conclusión que alcanzaron Van Boven y Gilovich, que las experiencias dan más felicidad, porque esta tienen un mayor valor social, en cambio, las posesiones materiales costosas se suelen comprar para impresionar a los otros. Las actividades conectan a las personas, en cambio, los objetos suelen separarlas.

En este tema de las búsquedas mal guiadas, también menciona la propuesta de Barry Schwartz y sus colaboradores, quienes proponen la “paradoja de la elección” (Haidt, 2006, pp.129-130). Agrupan a las personas en dos tipos, los maximizadores y los satisfechos. Los maximizadores tratan de evaluar todas las opciones, buscan más información y hacer las mejores elecciones, maximizar las ganancias por su elección. Los satisfechos evalúan varias opciones hasta encontrar una la suficientemente buena, y dejan de buscar; en cambio, los satisfechos no se ven afectados al tener un exceso de opciones. Los maximizadores, en promedio, toman decisiones levemente mejores que los satisfechos, pero están menos contentos con sus decisiones y serán más propensos a la depresión y la ansiedad. Los

maximizadores se dejan llevar por los efectos de la comparación social y permiten fácilmente el consumo notable. Aquí es donde se encuentra la contradicción: los maximizadores obtienen menos placer por cada dólar que gastan. Dichas personas se dejan llevar por el elefante (Ello, el impulso, el deseo) que los comerciantes y publicistas saben que existe y apelan a la necesidad de este elefante; sin embargo, el Ello no proporciona la felicidad, ya que esta corresponde al equilibrio entre la necesidad del elefante y el mesurado control del jinete (la razón, el Yo y la moral), según la metáfora utilizada por Haidt (2006) ya descrita anteriormente.

Hasta el momento, se puede apreciar que cuestionarnos sobre la felicidad se vuelve una inquietud compleja. Cuántos trabajadores podrían ser maximizadores, cuántos trabajadores dejan de disfrutar las actividades laborales como una experiencia y solo valoran los objetos, la posesión material. Del otro lado, cuántos racionalmente trabajan sin escuchar la necesidad del elefante, buscando conducirse racionalmente hacia los objetivos de la institución y personales, pero emocionalmente no siempre logran dirigir esa conducta pudiendo haber una duplicidad de objetivos que hasta pudiera estar dirigido en sentidos contrarios.

2.2.3.7. Factores Asociados a la felicidad

2.2.3.7.1. Felicidad y Sexo

Alarcón (2006), al estudiar a una muestra de estudiantes universitarios de Lima, con edad comprendida entre los 20 a 30 años, no encontró diferencias significativas según género. Tampoco Posada y Aguilar (2012) quienes, en una muestra de estudiantes universitarios, encontraron diferencias significativas a nivel de la felicidad entre hombres y mujeres.

Por su parte Torres et al. (2014), según su investigación concluyó que no existen diferencias según sexo respecto al nivel moderado de felicidad alcanzado por los universitarios chilenos. Sin embargo encontraron diferencias respecto a las actividades que realizan, las mujeres son más activas que los hombres desarrollando conductas pro felicidad, tales como actividades religiosas, de ocio pasivo y afiliativas. En cambio, los hombres, realizan más actividades físico-deportivas y orientadas a metas instrumentales (mejorar el rendimiento y alcanzar objetivos académicos), quienes se autclasifican como extrovertidos.

2.2.3.7.2. Felicidad y Edad

Peiró (2001) afirma que conforme la edad aumenta, decrece la felicidad hasta que las personas tienen cincuenta años de edad en promedio, luego, vuelve a aumentar la percepción de felicidad.

Por su parte, Posada y Aguilar (2012), al analizar una muestra de estudiantes universitarios, encontraron que la edad no influye en el nivel de felicidad.

Otro aporte fue el de Torres et al. (2014), al investigar el comportamiento juvenil universitario chileno en busca de la felicidad, quienes tenían entre 18 y 31 años, concluyeron que los estudiantes universitarios tienen un nivel moderado de felicidad y que el 24% de los estudiantes más felices practicaban la interacción social, sin diferencias significativas según sexo ni personalidad.

2.2.3.7.3. Felicidad y Tipo de Educación

No ha sido posible encontrar autores que analicen si el cursar estudios universitarios o técnicos influye en la felicidad. Una investigación indirecta al respecto, es la planteada por Peiró (2001) quien, al comparar estudiantes de primaria, secundaria y universidad, no encontró diferencias significativas entre ellos. Al analizarlos por pares, se encontró moderadas diferencias entre los estudiantes de nivel primario y superior.

2.2.3.7.4. Felicidad y Año académico

Posada y Aguilar (2012) encontraron que la media de felicidad de las personas que llevan más de 7 cuatrimestres en la universidad es mayor que la de aquellos que llevan cuatro o menos, debido a que los estudiantes que avanzan en la carrera tienden a aumentar su experiencia de felicidad. También explican que los estudiantes de 7mo ciclo para adelante sienten que poseen un rol trascendente y por ende perciben que aportan bienestar social necesarios para el desarrollo sostenible, y que este componente subjetivo aporta felicidad.

2.2.3.7.5. Felicidad y Categoría Ocupacional

No ha sido posible encontrar autores que analicen si la categoría ocupacional del estudiante que trabaja influye en la felicidad. Una investigación indirecta al respecto, es la planteada por Pavez et al. (2012) quienes consideraron como variable sociodemográfica la categoría ocupacional al comparar trabajadores chilenos de las categorías Trabajos menores ocasionales, Oficio menor, Obrero calificado, Empleado administrativo, Ejecutivo medio, Alto ejecutivo. Encontraron que las personas solteras, que tienen un nivel educacional de enseñanza media completa, con una categoría ocupacional de empleado administrativo y que poseen un nivel socioeconómico medio, presentan una mayor sintomatología ansiosa, y que la felicidad es un factor protector tanto para la ansiedad rasgo y ansiedad estado.

2.2.3.8. La felicidad y la virtud

Haidt también analiza la relación de la felicidad y la virtud. Señala claramente que la virtud no la concibe desde el puritarismo, es decir, la virtud opuesta al placer. La virtud la estudia desde el concepto que tenía Grecia antigua

acerca de cómo ser virtuoso. En Grecia, se empleaba el término “areté”, que significa excelencia, virtud o bondad, especialmente de un modo funcional (Haidt, 2006, p. 190). Pone de ejemplo, citando a Aristóteles, que la “areté” de un cuchillo es cortar bien, la “areté” de un ojo es ver bien y a partir de estos ejemplos se pregunta cuál es la areté de una persona, es decir (Haidt, 2006, p.191):

¿Cuál es la verdadera naturaleza, función o meta de una persona que nos permita decir que él o ella vive bien o mal? De esta manera, cuando Aristóteles decía que el bienestar o la felicidad (eudaimonía) es “una actividad del alma que se manifiesta de acuerdo con la excelencia o la virtud”, no estaba diciendo que la felicidad nos la proporciona las donaciones a los pobres o la represión de la sexualidad. Estaba diciendo que una vida buena es aquella en la cual las personas desarrollan sus fuerzas, realizan su potencial y se convierten en aquello en que por naturaleza deben convertirse. (Aristóteles creía que todas las cosas del universo tenían un telos, o propósito, hacia el cual se dirigían, aunque no creía que los dioses hubiesen diseñado todas las cosas.) (Haidt, 2006, p.191)

Haidt aclara que para enseñar la virtud no debería aplicarse la educación moral que se suele emplear desde la década de 1970, la cual consiste en bajar al jinete del lomo del elefante y entrenarlo para resolver sus propios problemas, es decir, apelar a la razón de la persona que se educa, alejándolo de su sentir e impulsos, alejarlo del aprendizaje que surge en la propia vivencia, decirle qué, cuándo y cómo hacer, ya que la persona aprende de sus errores, de sus vivencias. Al respecto, la cita de Haidt sobre el lamento de Medea es relevante: “Vi cuál era el camino correcto y lo aprobé, pero seguí el errado, hasta que una emoción se me cruzó en mí andar para brindarme fuerza” (2006, p.201). Sin embargo, Haidt propone el efecto contrario, “que los actos de altruismo causan directamente la felicidad y/u otros beneficios a largo plazo” en la adultez y más en las personas de la tercera edad. En los adolescentes no sucede ello, ya que están en un momento de sus vidas que recién empiezan a construir sus historias de vida y están sumidos en una demandante red de relaciones sociales. Por el contrario, durante la adultez, la persona tiene un boceto o un avance de la creación de la historia personal a la cual le va dando forma a través de objetivos, de deseos o anhelos, de ejemplos a seguir, y las actividades altruistas

agregan profundidad y virtud a su carácter. En la vejez, en cambio, las redes sociales se limitan al fallecer amigos y familiares, entonces, el servicio voluntario cobra mayor trascendencia, es un espacio para socializar, ser más productivo, existe un mayor esfuerzo espiritual que se vuelve más relevante que los esfuerzos por alcanzar objetivos (delinear nuestra historia de vida mediante objetivos está más relacionada a las etapas de la media edad: juventud, adultez). Haidt emplea el término carácter y no personalidad, porque para el autor el carácter tiene implícito a la virtud (Haidt, 2006, p. 2013): El término “carácter”, que es intrínsecamente moral, se desvalorizó durante el siglo XX, conforme las personas se enriquecían y la sociedad se convertía en una sociedad de consumo masivo entonces la visión del individuo se centró en la idea del éxito personal y de las preferencias individuales y fue así que se reemplazó el término “carácter” por el término amoral “personalidad”.

En ese sentido, las virtudes requieren de un trabajo arduo. Haidt recomienda considerarlas como si fueran excelencias que se pueden alcanzar mediante la práctica de varios puntos fuertes del carácter. Cuando la práctica de las virtudes es (para la persona) intrínsecamente reconfortante, entonces el trabajo se asemeja al *fluir* que menciona Csikszentmihalyi y deja de ser la virtud como una actividad severa o rígida (dura). Practicar la virtud se convierte en una tarea gratificante porque “nos compromete plenamente, nos acerca a nuestros puntos fuertes y nos permiten perder la timidez y sumergirnos en lo que estamos haciendo.” (Haidt, 2006, p. 206). Además, agrega que no se puede considerar los genes como una guía para una vida virtuosa o feliz, porque dice que estos nos manipulan para que deseemos cosas que a veces son buenas para ellos (los genes) y negativas para nosotros, como, por ejemplo, amoríos extramatrimoniales o el prestigio comprado a expensas de la felicidad, o eligiendo ser agradables solo con aquellos de los que se obtiene un beneficio.

2.2.3.9. La felicidad, la búsqueda de sentido y el compromiso vital

Haidt comenta sobre el “compromiso vital” investigado por Nakamura y Csikszentmihalyi, quienes han definido como “una relación con el mundo que se caracteriza tanto por las experiencias del *fluir* (un estado de *absorta* recreación),

como por el significado (trascendencia subjetiva)” (2006, pp. 265-266), concepto interesante, ya que permitiría enlazar la felicidad con el engagement para la presente investigación. Anteriormente, se explicó sobre las condiciones para alcanzar la felicidad. En esta parte, Haidt inicia haciendo la siguiente mención acerca del compromiso vital: “Las personas prosperan bajo condiciones concretas y ahora los psicólogos pueden explicarnos cómo el amor y el trabajo hacen posible alcanzar la felicidad y una sensación de significado.” El compromiso vital, según Haidt, es el trabajo convertido en “amor visible”. Haidt explica que Nakamura y Csikszentmihalyi describen el compromiso vital como “una conexión intensa entre el yo y el objeto”. Dicha conexión “tiene un significado subjetivo” y está, a su vez, relacionada con la vocación, con una actividad, una tradición y una comunidad. Esa conexión entre el yo y el objeto es parte de su identidad, le genera alegría, le permite relacionarse con otros. Todo ello aporta a una parte importante de la respuesta sobre el propósito de la vida: el compromiso vital no se encuentra en la persona o en el ambiente, existe en la relación entre los dos (Haidt, 2006, p. 267).

Esta relación entre el trabajo y la persona no depende solo del individuo, ya que muy acertadamente Haidt menciona la investigación de Csikszentmihalyi junto a otros dos importantes psicólogos –Howard Gardner de Harvard y William Damon de Stanford- quienes quisieron descubrir por qué algunas profesiones parecían saludables y otras parecía que estaban volviéndose enfermizas. Llegan a la conclusión de que es importante combinar lo que nos ofrece la vida: “Cuando el buen quehacer (realizar un trabajo de gran calidad que produzca algo útil para los demás) se combina con el buen devenir (lograr riquezas y desarrollo profesional), ese sector profesional es saludable”. (2006, p.268). En cambio, si el trabajador es forzado a infringir sus propios límites morales, se desestructura su mundo y no podrá “comprometerse vitalmente en una misión más grande pero innoble con objeto de obtener beneficios mercantiles a cualquier precio” (2006, p.268). Es decir, debe haber coherencia entre la moral del trabajador y los beneficios que obtiene él como tal.

Haidt también retoma el estudio del nivel de coherencia relacionada con la personalidad. Ello parte de la conexión entre distintas áreas de estudio de las

personas y grupos sociales. Así, desde la Psicología, Antropología, Sociología, etc., concluyeron “que las personas obtienen una sensación de significado cuando sus vidas son coherentes a lo largo de los tres niveles de su existencia” (Haidt, 2006, p. 270) mencionado en el subcapítulo la felicidad y la adversidad en el presente trabajo. En tanto, la experiencia del significado o sensación de significado proviene del punto intermedio entre lo interior y lo exterior. Lo ideal es que los niveles más bajos de una persona (reacciones automáticas, su apertura a nuevas experiencias, afabilidad y rectitud) combinen con sus mecanismos de defensa, que a su vez son coherentes con la historia de su vida (es decir, el nivel más alto), entonces su personalidad estaría bien integrada y se sentiría afortunado en su vida. Pero cuando no existe dicha coherencia, la persona entra en contradicciones y conflictos neuróticos. Entonces Haidt sugiere que la adversidad ayuda a alcanzar la coherencia, e incluso lo considera como un punto crucial para responder a la pregunta que cuestiona el propósito de la vida.

Entonces, Haidt concluye, para esta parte del análisis respecto a la coherencia y compromiso vital, lo siguiente: si una sociedad o grupo no brinda coherencia o son contradictorias con los sentimientos viscerales de las personas o de su mitología e ideología compartidas, entonces es probable que se produzca el conflicto, la parálisis y la anomia. Entiéndase anomia, según el Diccionario de la Real Academia, como un conjunto de situaciones que derivan de la carencia de normas sociales o de su degradación.

Respecto al altruismo, Haidt explica que el altruismo podría ser considerado un tipo especial de egoísmo, que la evolución trabaja por el bien del individuo (por el bien del gen) y no por el bien del grupo como sostenía Darwin. Es decir, plantea que existe:

El altruismo de parentesco (ser bueno con aquellos que comparten los mismos genes) y el altruismo recíproco (ser bueno con aquellos que pueden correspondernos el día de mañana) como dos pasos en el camino hacia la ultrasociabilidad... Pero cada vez que un ser humano tenga la oportunidad de reproducirse, los beneficios evolutivos de invertir en el propio bienestar y en la propia descendencia casi siempre pesarán más que los beneficios de

contribuir al grupo; por lo tanto, a largo plazo los rasgos egoístas se expanden a expensas de los rasgos altruistas. (Haidt, 2006, p. 274)

Haidt cita un estudio realizado por McNeill, quien estudió el papel que los movimientos sincronizados (danza, rituales religiosos, entrenamiento militar) en la historia: “McNeill sugiere que los movimientos sincronizados y los cánticos pueden ser un mecanismo evolucionado para activar las motivaciones altruistas creadas en el proceso de selección grupal.” (Haidt, 2006, p. 281).

Finalmente, ante la pregunta que el mismo Haidt se hace, “¿Qué podemos hacer para tener una vida buena, feliz, satisfactoria y llena de sentido? ¿Cuál es la respuesta a la pregunta que cuestiona el propósito de la vida?” (2006, p. 282), señala que lo primero es reconocer cómo somos como seres humanos, somos egoístas, buscamos el placer, pero a la vez seres sociales que necesitamos amor y apego, y nos esforzamos por ser competentes en nuestro trabajo, somos seres que buscamos el equilibrio entre nuestra racionalidad y nuestros instintos. En conclusión sugiere que debemos estar pendientes de las condiciones de nuestro interior y condiciones del exterior, debemos encontrar la coherencia en el nexo entre ambas condiciones.

2.2.4. Modelo de la Felicidad de Reynaldo Alarcón

Alarcón (2002, pp.170-194), autor de la Escala de Felicidad de Lima empleada en el presente trabajo, se propuso identificar los objetos preferidos para alcanzar la felicidad y comprobar si estos están relacionados con el género, estado conyugal y la edad. La muestra estuvo conformada por 163 personas: 81 hombres y 82 mujeres de clase social media de Lima. Encontró que los objetos preferidos por los encuestados fueron los siguientes: gozar de buena salud, estar bien con Dios y tener buena familia. No encontró diferencias significativas según género, pero sí encontró diferencias por la edad y estado conyugal. Los tres objetos mencionados no corresponden a bienes materiales y no tienen fines utilitarios o hedonistas, por lo tanto, son de naturaleza variada. La buena salud es de orden biológico, esencial a la persona, y se logra por el cuidado del cuerpo especialmente. Sin embargo, la salud

también depende de la interacción que tiene la persona con factores económicos, sociales y culturales. Explica Alarcón que la felicidad, que es entendida como bienestar personal, está condicionada por una eficiente salud y viceversa. El otro objeto mencionado, “estar bien con Dios”, evidencia la fe religiosa católica arraigada en nuestro país. Los creyentes piden a la “gran bondad divina” para superar sus sufrimientos, para solicitar el perdón de sus pecados, para conseguir alguna cosa deseada y en momentos difíciles, incluso para detener la furia de la naturaleza.

Como bien señala Alarcón, su investigación no estuvo orientada a evaluar la congruencia de las creencias manifestadas por los evaluados, sino que encontró que la fe que poseen los lleva a elegir a Dios para alcanzar la felicidad. Por último, la preferencia por “tener una buena familia” implica para los evaluados una red afectiva de sentimientos de cariño, de apoyo, protección y hasta defensivos ante eventualidades externas negativas que pueden enfrentar los miembros de la familia. Buscan el amor materno y la reciprocidad de los hijos, especialmente hacia la madre, muy característico en nuestra sociedad peruana. Alarcón, R. encontró coincidencias con algunos países, por ejemplo, con la investigación de Lu y Shi (1997) en Taiwan, quienes hallaron nueve fuentes de felicidad, entre ellas “poseer buena salud”. Asimismo, en Irlanda, el investigador Roiste (1996) descubrió que se consideraba “la familia” un elemento crucial para ser feliz. En cambio, Alarcón no encontró investigaciones que indiquen a Dios como fuente de felicidad, salvo la realizada por French y Joseph (1999), quienes sí determinaron una correlación positiva entre puntuaciones de una escala de felicidad y otra de actitudes religiosas. Sin embargo, otros autores, como Frances, Jones y Wilcox (2000), indicaron que la correlación entre ambas variables es baja y positiva.

Alarcón (2002) explica que, según investigaciones realizadas en otros países, se encontró que las personas con ingresos económicos muy bajos que no permiten cubrir las necesidades básicas son muy poco felices. Las personas en pobreza extrema presentan tristeza, sufrimiento, abandono, sentimientos de apatía y desmoralización.

Respecto al resultado encontrado según estado conyugal, los solteros manifestaron que la salud y Dios son importantes para alcanzar la felicidad; sin

embargo, la familia fue desplazada al quinto puesto y sustituida por “tener éxito” (Alarcón, 2002, pp. 193-194). El autor explica que el grupo de solteros estuvo conformado en su mayoría por estudiantes universitarios, lo que supone que su interés esté orientado al éxito profesional. Al respecto, incluso el grupo de evaluados que tenían 20 años escogieron “obtener éxito” en primer lugar de preferencia y, en cambio, la salud, Dios y familia estaban seleccionados en tercer lugar. Por lo tanto, el estado conyugal y grupos de edad pueden ser variables que influyen en la selección de objetos considerados personalmente e individualmente importantes para ser feliz.

Para finalizar, cabe señalar el por qué Alarcón (2002) consideró importante investigar sobre los objetos deseados por las personas para alcanzar la felicidad, en principio el sentimiento de logro por haber alcanzado el objeto deseado es lo que produce el estado emocional de satisfacción. Respecto al estudio filosófico sobre la posesión del bien deseado explica que existe la influencia cultural, es decir que existen objetos colectivamente deseados por una comunidad de individuos debido a la cultura que comparten.

En una anterior investigación realizada por Alarcón (2001, pp.28-46), investigó si había relación entre felicidad, género, edad y estado conyugal. También, buscó determinar los niveles de felicidad que con frecuencia experimentan las personas. Su muestra estuvo conformada por 163 participantes de clase social media, solteros y casados en un rango de edad de 20 a 60 años. Aplicó para esa investigación la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener más un ítem que indagó los niveles de felicidad. Encontró que no existe diferencia entre las puntuaciones medias de felicidad de varones y mujeres. Sin embargo, Alarcón se cuestiona sobre la generalización de este resultado, ya que comenta que las personas se comportan socialmente de acuerdo con las pautas socioculturales, las cuales se van transmitiendo a través de generaciones y abarcan las actitudes, creencias, estereotipos sexuales y asignación de roles al hombre y a la mujer. Afirma que en nuestro país se observan casos de discriminación hacia la mujer y machismo. Al respecto, señala: “Las familias violentadas prima un tipo de relación rígida y jerárquica, que las decisiones son tomadas por el hombre y que existe una marcada

desigualdad entre los géneros, siendo el hombre el que ejerce violencia sobre su pareja” (Alarcón, 2001, p.41). Esta preocupación la menciona ya que la muestra que empleó pertenece a un estrato socioeconómico medio, y se cuestiona si quizás al incluirse en la evaluación a personas de estrato socioeconómico bajo, quizás la felicidad disminuya, ya que hay mayor prevalencia de violencia familiar en dicho estrato, según información estadística que revisó por los años de su investigación.

Respecto a la relación entre felicidad y edad, encontró resultados iguales a otros autores, que la felicidad no disminuye con la edad, incluso el puntaje de felicidad aumentó con los participantes de 50 y 60 años. Plantea como hipótesis que quizás “los adultos mayores regulan mejor sus emociones, aprenden a maximizar los afectos positivos y a minimizar los afectos negativos.” (Alarcón, 2001, p.42). Estos afectos positivos se relacionan con la felicidad, según explica Alarcón, incluso que existan roles y que intervenga la cognición en estos. Conforme pasan los años, se va alcanzando madurez para ampliar los afectos positivos y minimizar los negativos.

Cuando correlacionó el estado conyugal y felicidad, encontró que las personas casadas son más felices que las solteras, sin encontrar diferencias en el género. Se infiere que las personas casadas evaluadas han tenido experiencias afectivas satisfactorias y gratificantes durante vida matrimonial.

En el año 2006, Alarcón publica el artículo “Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad”. En él explica cómo realizó la construcción de la Escala Factorial para medir la Felicidad. La escala fue aplicada a 709 estudiantes universitarios, hombres y mujeres, de 20 a 30 años de edad. Evaluó si había correlación entre felicidad y dimensiones del Inventario de Personalidad Eysenck. Encontró una correlación positiva y significativa entre felicidad y extraversión; con neuroticismo fue negativa y significativa. Entre felicidad y afectos positivos la correlación fue positiva y significativa, y con afectos negativos la correlación fue negativa y significativa. La validez del constructo se estableció por Análisis Factorial e identificó cuatro factores: (1) Sentido positivo de la vida, (2) Satisfacción con la vida, (3) Realización personal y (4) Alegría de vivir.

Alarcón procede a proponer una definición de la felicidad, como “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (2009, p. 137). Al analizar los términos claves, Alarcón (2006) sugiere que la felicidad es un sentimiento de satisfacción que vivencia una persona en su interior; por lo tanto la persona vivencia la felicidad diferente a los demás; el término “estado”, se refiere a la estabilidad temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero, a la vez, es perecible; el término “bien”, es el objeto anhelado que se posee el que hace la felicidad de una persona; a su vez el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.). por lo tanto la cosa deseada no necesariamente posee un valor intrínseco y que un mismo bien no siempre genera la felicidad de todos los individuos. Finalmente la sociocultura puede influir en las aspiraciones colectivas para desear algún bien.

Continuando con el concepto de Felicidad, cabe señalar que Alarcón R. (2009) comenta que los conceptos felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción con la vida son utilizados actualmente por la comunidad psicológica como sinónimos. Alarcón opta por utilizar el término “felicidad” debido a que explica por sí mismo el estado afectivo al cual se refiere y las características propias de la conducta feliz. Sin embargo, como bien lo explica Alarcón, el vocablo “felicidad” es semánticamente más complejo, posee valor explicativo y es más rico en contenido que el vocablo “bienestar subjetivo”. A pesar de ello, no existe dificultad para utilizar felicidad y bienestar subjetivo de forma intercambiable, ya que, como se mencionó, para la comunidad psicológica ambos son considerados como sinónimos.

Alarcón (2009) continúa con la investigación sobre la felicidad, aplicando la escala que elaboró la Escala de Felicidad de Lima (EFL). Al respecto, Alarcón señala que la validez de dicha escala se sustenta en hallazgos de investigaciones que ha puesto en evidencia una importante relación entre felicidad y algunas variables psicológicas predictoras de ella. Por ejemplo, respecto a las correlaciones entre la EFL y variables de personalidad, encontró, en todas las muestras, correlaciones significativas positivas entre felicidad y extraversión, y correlaciones significativas negativas entre felicidad y neuroticismo.

Sobre los factores de la felicidad que se encuentran en la Escala de Felicidad de Lima elaborada por Alarcón, las menciona y describe. (Alarcón 2006)

Factor 1. Sentido Positivo de la Vida (Ausencia de sufrimiento profundo): La felicidad es estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida. Para ello, se espera que el evaluado brinde respuestas de rechazo a los ítems que indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Alarcón (2006) explica que, para la construcción del presente Factor, se basa en Epicuro, filósofo Griego (aprox. 341 a.C – 270 a.C), quien propugnaba una doctrina que buscaba el placer y la prudencia, por ende la finalidad de la vida consistiría en encontrar el placer de una manera racional y mesurada. “quien sostuvo que la felicidad la proporciona la ausencia de sufrimiento”, la ausencia de dolor en el cuerpo y el alma. Menciona que Epicuro fue quien planteó que el placer es el principio y culminación de la vida feliz. Dicho placer no es solo sensorial, sino también espiritual.

Factor 2. Satisfacción con la Vida: Los ítems de este factor manifiestan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona considera que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. En estos ítems, se encuentran afirmaciones como “las condiciones de mi vida son excelentes”, “me siento satisfecho con lo que soy”, o “la vida ha sido buena conmigo”, que resumen estados subjetivos positivos de satisfacción de las personas por la posesión de un bien deseado. Para este factor, comenta Alarcón (2006) que se apoyó en las doctrinas eudemonistas griegas (Platón, Aristóteles, Epicuro). Dichas doctrinas afirmaban que la aspiración principal de la persona es alcanzar la felicidad, que es el bien supremo. Alarcón (2006) explica: “Esta aspiración humana conlleva una acción consciente que culmina con la obtención del bien deseado, la satisfacción que acompaña la posesión del bien es lo que hace la felicidad”.

Factor 3. Realización personal: Se emplea el ítem “Me considero una persona realizada” para concentrar el contenido de este factor. Los ítems expresan la felicidad plena y no estados temporales de estar feliz. Por ejemplo, encontramos ítems como “Creo que no me falta nada”, “Si volviese a nacer, no cambiaría casi

nada de mi vida”. Los ítems de este factor marcan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, que condicionan a conseguir el estado de felicidad completa. Como dice Alarcón (2006), “el concepto de realización personal guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida”. Alarcón (2006) explica que el factor 3 se encarga de evaluar la autosuficiencia, la cual se relaciona con la autarquía (autarke) de Aristóteles. Esta consiste en que la persona se encuentra en un estado en donde no le falta nada y se basta a sí misma. No obstante, como señala Alarcón en esta parte, es difícil que las personas logren del todo sentirse plenas totalmente, plenas consigo mismas, porque “actualmente vivimos un mundo integrado por naciones interdependientes”. (Alarcón, 2006)

Factor 4. Alegría de vivir: Sus ítems están orientados a lo maravilloso que es vivir, a las experiencias positivas de la vida y a sentirse generalmente bien.

Mediante la investigación y la estadística aplicada por Alarcón (2006), encuentra que existe correlación entre las sub-escalas de Felicidad y que por lo tanto informan sobre la validez de constructo de la Escala de Felicidad e indican que las cuatro sub-escalas contribuyen a medir las dimensiones del constructo.

Como señala Caycho (2010), Alarcón es el psicólogo pionero en investigar sobre la felicidad y la Psicología Positiva en América Latina, y ha influido en la presente investigación que busca un estudio científico de la felicidad desde la perspectiva psicológica. En la reseña que realiza Caycho sobre la obra de Alarcón (2009) sobre “Psicología de la felicidad. Introducción a la Psicología Positiva”, valora la iniciativa mostrada al prestar atención a la Psicología Positiva, la cual presta atención a las fortalezas, virtudes y capacidades para el logro de la salud y la adaptación de las personas a diversos contextos sociales y culturales. Como bien menciona Caycho, “la felicidad ha tenido, para hombres y mujeres, importancia como meta de vida” (Caycho, 2010, p.411). La autora del presente trabajo valora que Alarcón haya aportado a la definición de la felicidad, la cual, como él mismo menciona, se ha tomado en otras investigaciones como bienestar subjetivo y como experiencia óptima. Gracias a Alarcón, se logra una definición precisa del constructo

Felicidad diferenciada del bienestar subjetivo, la cual es “un estado de satisfacción, más o menos duradera, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado” (Caycho, 2010, p. 143.) Otro gran aporte que señala el autor del artículo citado es que Alarcón utiliza su conocimiento estadístico para aplicar modelos matemáticos de análisis multivariado con el fin de explicar la influencia de diversas variables en el comportamiento feliz a través de la Escala de Felicidad elaborada por él.

2.2.5. El Bienestar y el Trabajo

Según la RAE, el bienestar se define como el estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. También es entendido como el conjunto de las cosas necesarias para vivir bien. Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad. Por su parte, Cuadra y Florenzano (2003) refieren que, en ocasiones, el bienestar ha sido entendido como calidad de vida, satisfacción vital, bienestar social todo ello relacionándose con la felicidad. El bienestar tendría una dimensión básica y general que es subjetiva y está compuesto por dos facetas, una centrada en los aspectos afectivos-emocionales (estados de ánimo de la persona) y otra centrada en los aspectos cognitivos-valorativos (referido a la evaluación de satisfacción que hace la persona de su propia vida). Ambas facetas se relacionan con la dimensión subjetiva. Finalmente, definen Bienestar Subjetivo como “lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia”. Dichos autores y Warr (2013) definen que es denominado comúnmente como *felicidad* el bienestar subjetivo cuando la persona siente más emociones agradables y pocas desagradables, cuando están comprometidos en actividades interesantes y cuando están satisfechos con sus vidas. Gracias a Alarcón veremos que felicidad tiene un constructo propio.

Seligman (2006, p.223) afirma que una vez alcanzado un bienestar mínimo, como tener más dinero, no añade más bienestar subjetivo. Luego, comenta que las personas se preguntan si el trabajo suele ser poco satisfactorio, a lo cual responde que será más satisfactorio en la medida en que se reoriente a utilizar las fortalezas

características de uno mismo. Así, la vocación transforma la actividad rutinaria o una carrera sin posibilidad de desarrollo en una actividad más agradable, más gratificante. Como dice Seligman:

Que el trabajo más modesto se convierta en una vocación de elevados propósitos...porque el trabajo se realiza por sí mismo en lugar de hacerlo por los beneficios materiales que conlleva. Estoy seguro de que disfrutar del estado resultante de la fluidez en el empleo pronto superará a la retribución material como primer aspecto motivador del trabajo. (2006, p.223)

Dicha fluidez mencionada por Seligman es entendida por la autora de la presente tesis, como el engagement en el trabajo explicado por Salanova.

Seligman (2006, p.227) distingue tres tipos de orientación laboral: “un trabajo, una carrera y una vocación”:

Trabajo: Le interesa al trabajador para que cobre un sueldo a final de mes. Es un medio para lograr otros fines (ocio, mantener a la familia, etc.) y esa es la compensación. Cuando se deja de percibir una remuneración o esta se convierte en insuficiente, el trabajo es abandonado.

Carrera: Implica una inversión personal, determina logros mediante el sueldo y otras retribuciones económicas mediante ascensos. Todo ello brinda más prestigio y poder, aumento de sueldo. Cuando ya no existe la posibilidad de tener más logros, la persona empieza a buscar gratificación y un sentido a su carrera en otro sitio.

La vocación: Seligman explica que es un compromiso apasionado con el trabajo por él mismo. Las personas con vocación piensan que su labor contribuye al bien general, a algo que trasciende al individuo. El trabajo otorga satisfacción a la persona independientemente del dinero y los ascensos. Antes se pensaba que las vocaciones se daban en trabajos muy prestigiosos y poco comunes (científicos, médicos, sacerdocio, etc.), pero Seligman afirma que cualquier trabajo puede convertirse en una vocación y cualquier vocación en un trabajo.

La reorientación del trabajo, según Seligman, es convertir el trabajo aburrido en una actividad menos mecánica y rutinaria, más social y holística, que contribuya con el bien general, más atractivo desde el punto de vista estético. A su vez, la vocación permite que las fortalezas de la persona se pongan en práctica, entonces “el trabajo pasa de ser un pesado medio a una gratificación.” Según Seligman, la fluidez explicada por Csikszentmihalyi sería un aspecto de la felicidad manifestada durante la jornada laboral porque denota que la persona está totalmente a gusto consigo mismo en el trabajo. La *fluidez* la define como “un sentimiento positivo respecto al presente que no va acompañado de pensamientos o sensaciones conscientes.” (Seligman, 2006, p.234). Seligman relaciona la fluidez con la felicidad como *engaged life*, que es estar fluyendo (absorto, inmerso, comprometido) en el amor, en el trabajo, con el amor, con los hijos, con el ocio, con las amistades, cuando las personas están inmersos y emplean los recursos mentales y sentimentales pasan a la acción, todo ello genera un capital psicológico (Redes, 2013). La fluidez (relacionada al trabajo) no se mantiene en toda una jornada laboral de ocho horas, sino durante varios minutos en distintas ocasiones, cuando los retos a los que se enfrenta una persona articulan a la perfección con sus capacidades para superarlos (talento, fortalezas, virtudes).

Seligman considera que el trabajo puede ser una oportunidad propicia para fluir porque ofrece condiciones como objetivos y reglas de rendimiento claras, recibimos opiniones sobre lo bien o mal que estamos realizando la labor. El trabajo suele promover la concentración y reducir las distracciones, coincidir las dificultades con el talento, con las fortalezas del individuo, lo que genera en el trabajador un compromiso con sus compañeros y con su trabajo, viviéndose ello como una experiencia positiva. Seligman sugiere el empleo activo del tiempo en contraste con el uso del tiempo de manera pasiva, ya que Csikszentmihalyi encontró en su investigación que el tiempo activo genera fluidez durante el 39% de este y provoca la emoción negativa de apatía el 17% de las ocasiones. Seligman afirma: “Existe una relación clara entre las emociones positivas en el ámbito laboral, la alta productividad, la escasa renovación de plantilla y la lealtad elevada. El ejercicio de una fortaleza genera sentimientos positivos”. (2006, p.248)

Haidt observa las condiciones del trabajo moderno. Por ejemplo, menciona los resultados de la investigación de Melvin Khon y Carmi Schooler en 1964. Ellos encuestaron a 3.100 hombres estadounidenses sobre qué pensaban de distintos trabajos y “descubrieron que la clave para comprender qué trabajos eran satisfactorios era lo que ellos llamaron la orientación ocupacional del yo”. (Haidt, 2006, p.262) Clasificaron como trabajos simples pero rutinarios aquellos que generaban sentimientos de impotencia, insatisfacción y separación del trabajo; en cambio, los trabajadores disfrutaban más de su actividad si es que contaban con mayor libertad para decidir cómo enfocarla, si era variada y presentaba retos. En este sentido, Haidt (2006, p. 263) observa tres formas de asunción de la vida laboral dependiendo de cómo los empleados consideran la naturaleza de su trabajo:

- 1) Como un trabajo: la persona realiza las labores por el dinero, probablemente tienen aficiones que satisfacen sus necesidades de ser competentes mucho más que sus trabajos.
- 2) Como una carrera: la persona se orienta a objetivos mayores de ascenso, promoción y prestigio. El logro de objetivos lo llena de energía, hasta se llevan trabajo a casa porque quieren buenos resultados, sin embargo se sobre exigen. Consideran su trabajo como una carrera donde lucha por la competencia en sí misma.
- 3) Como una vocación: la persona considera sus tareas laborales satisfactorias, lo llevan a cabo por lograr algo más, creen que su trabajo es una contribución, surge el flujo, incluso continuaría trabajando sin cobrar, si tal vez fuera una persona adinerada.

Como bien señala Haidt, en base a la clasificación antes citada (trabajo, carrera, vocación), no se puede decir que los obreros tienen trabajos, los gerentes tienen carreras y los profesionales más prestigiosos (doctores, sacerdotes, científicos) tienen vocaciones. El trabajo es según lo pensemos, según lo sintamos. Es decir, no importa la actividad laboral, lo que importa es la satisfacción que obtenga la persona en las actividades laborales realizadas, el sentido o la razón que le otorga. Por este motivo, se debe incorporar “los puntos fuertes”, los cuales

corresponden a la lista de virtudes hechos por Peterson y Seligman (Haidt, 2006, p. 204), para potenciar y motivar el propio trabajo:

1. Sabiduría: Curiosidad, amor por el aprendizaje, juicio, ingenuidad, inteligencia emocional, perspectiva
2. Coraje: Valor, perseverancia, integridad.
3. Humanidad: Amabilidad, amor.
4. Justicia: Ciudadanía, equidad, liderazgo.
5. Templanza: Control de sí mismo, prudencia, humildad.
6. Trascendencia: Apreciación de la belleza y la excelencia, gratitud, esperanza, espiritualidad, perdón, humor, entusiasmo.

Luego, se elige el trabajo que permita usar esos puntos fuertes todos los días y, casi sin darse cuenta, se experimenta el *fluir* en algunos momentos dispersos. Ello estará en relación con el enfoque que el empleado le otorgue a su labor, la significatividad:

Si pueden incluir esos puntos fuertes encontrarán más gratificación en su trabajo; si logran esas gratificaciones su enfoque mental será más positivo y estará orientado hacia la aproximación. Con dicho enfoque les será más fácil ver el todo –la contribución que están haciendo a una empresa mayor- dentro del cual su trabajo podría ser una vocación...Trabajen en lo mejor de su trabajo, luego se trata de conectarse, de involucrarse y de comprometerse en él. (Haidt, 2006, p. 264)

En caso se esté en un trabajo que no coincide con nuestros puntos fuertes, entonces Haidt sugiere reformularlo e incluirlos, pues, de lo contrario, dicha actividad se convertirá en insignificante y mermará el sentido de nuestra actividad.

Para qué nos esforzamos tiene una explicación desde la razón y desde la pasión (emocional) según explica Haidt (2006, p.132): “La felicidad procede del interior, pero también del exterior”. Posteriormente, aclara que la felicidad procede de una zona intermedia entre lo externo e interno:

El amor y el trabajo son cruciales para la felicidad humana porque, cuando están bien realizados, hacen que salgamos de nosotros mismos,

conectándonos con gente y proyectos situados más allá de nosotros. La felicidad surge tras realizar bien estas conexiones. La felicidad proviene no sólo de nuestro interior...ni siquiera de la combinación de factores internos y externos...La versión correcta de la hipótesis de la felicidad... es que ésta proviene de la zona intermedia entre lo interno y externo. (Haidt, 2006, p. 265)

2.2.6. El Modelo de Victor Frankl de la Búsqueda del sentido de la vida

Victor Frankl pertenece a la Psicología Tradicional. A través de la Logoterapia como técnica (Frankl, 2003, p. 168), trata casos diversos, especialmente originados por el trauma, como a sujetos neuróticos que evidencian ansiedad, etc. Sin embargo, la autora de la presente investigación se ha percatado de que es importante que las personas encuentren un sentido a su vida porque ello les permite encontrar la felicidad y disfrutar de las labores, comprender las circunstancias y ver dichas circunstancias como oportunidades de crecimiento personal, como oportunidades para trascender, dejando un legado a los demás directa o indirectamente. Al respecto, se ha ido mencionando diversos autores, como Seligman, Salanova y Haidt, quienes le dan importancia a que la persona encuentre sentido a su vida para alcanzar su bienestar psicológico, que se traduciría también como felicidad.

En este sentido, la búsqueda de sentido a la vida tiene varias rutas y referentes, pero quien mejor expone al respecto, desde nuestro punto de vista, es Victor Frankl, quien no ha sido citado por ninguno de los autores mencionados, a pesar de que consideran el sentido de la vida como un factor relevante para la felicidad y el bienestar de la persona. ¿Quizás, como se mencionó al inicio, porque Frankl está considerado dentro de la Psicología Tradicional? Sin embargo, como bien menciona Salanova, buscar la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva que está inmersa en la Psicología Positiva busca ser un complemento a la Psicología Tradicional, ni más ni menos. Este subcapítulo pretende ser una conciliación y un reconocimiento sincero al aporte de Frankl, quien formuló y trató de responder esta pregunta compleja: ¿cómo el ser humano encuentra sentido a su vida? Para

argumentar en torno a la adhesión de Frankl como referente para el estudio de la Felicidad, se irá vinculándolo con algunas ideas relevantes de algunos autores imprescindibles de la Psicología Positiva, como son Salanova y Seligman:

Salanova (2009, p. 255) hace énfasis en la siguiente afirmación:

Utilizando una metáfora entre el bien y el mal que no puede vivir el uno sin el otro, lo mismo debe suceder entre la Psicología tradicional y la Psicología Positiva. Se necesita una integración de ambos para estudiar la Psicología de la Salud Ocupacional en toda su extensión. (Salanova, 2009, p. 255)

Asimismo, Costa y López (2008, citado por Salanova, 2009, p. 255) reflexionan sobre cómo alcanzar la felicidad y coincide con la propuesta de Haidt (2006) quien valora la adversidad como punto de partida que conecta las condiciones internas y externas en esa búsqueda de sentido de la vida y por ende de coherencia entre quien uno es y lo que uno hace en esta vida. Es decir, nuevamente los autores mencionan el valor del aprendizaje a partir del trauma, la crisis personal e incluso agregan la conversión religiosa. Es decir que la felicidad y otros constructos positivos se alcanzan cuando aprendemos de los errores y a aceptar que el dolor y el sufrimiento forman parte de nuestra vida. Por ende aprendemos que la felicidad se encuentra en vivencias cotidianas.

Claro que Salanova finaliza la reflexión citada sugiriendo que debemos mejorar el contexto en el que las personas viven y trabajan, y potenciar las fortalezas de las personas. Lo cierto es que, en el contexto en el que se lleva a cabo la presente investigación, no siempre tenemos empresas dispuestas a facilitar un ambiente grato, es decir, no se considerará como variable qué tan agradable es el ambiente de trabajo de los encuestados, en qué medida sus jefes, las políticas internas, las demandas laborales y los recursos que les ofrecen son lo suficientemente satisfactorias. La realidad es que habrá empresas limitadas en la cantidad de personal, en los recursos que puedan ofrecer y que generan una sobredemanda de esfuerzo. Ante esta situación que se define como ambigua, variante (por los cambios económicos en el mercado y la influencia de la política en el sentimiento de estabilidad y seguridad laboral de la organización y su relación con los empleados), es que se hace énfasis

en conocer los recursos personales que tienen los trabajadores, porque ellos se convierten en una fuente de pensamientos, emociones, afectos, conductas favorables para los grupos que integran y porque ante las vicisitudes (económicas, afectivas, emocionales, académicas, del contexto, etc.) sobrellevan los avatares que se producen en sus trabajos, y, a su vez, persisten en su otra labor que es la académica, porque una es fuente de la otra y viceversa, ninguna más importante que la otra.

Lo planteado por Seligman (2006, pp. 329-343), en uno de los capítulos de su libro denominado “Sentido y Propósito”, no logra, según las expectativas de la autora del presente trabajo, profundizar y dar un mayor aporte; sin embargo, se rescata su cuestionamiento de si es necesario creer en Dios y qué cualidades tiene este o hacia dónde se dirige. Finalmente, Seligman prefiere no concebir a Dios como un ser creativo, diseñador del mundo, ya que entonces se cuestiona por qué habría personas negativas o por qué no todo lo que sucede en el mundo es bueno. Sin embargo, valora las cualidades que se le otorga a Dios como un ser omnisciente, omnipotente y bondadoso y que, como seres humanos, debiéramos contribuir a que siga progresando dichas características como un fin principal y así alcanzar una vida significativa, ya que la persona “siente que su vida forma parte de algo de dimensiones inabarcables”. Sin embargo, las personas son libres de escoger el rumbo de su vida, escoger actuar para ayudar a estos propósitos de Dios, escoger actuar sin ninguna relación a éstos propósitos, incluso optar por obstaculizar estos propósitos, preferir una vida orientada a aumentar conocimientos (aprender, enseñar, educar, literatura, ciencia, etc.), una vida para desarrollar poder a través de la tecnología, construcción, ingeniería, servicios sanitarios, fabricación. Puede suceder que la persona escoge una vida orientada hacia la bondad aplicando la ley, mantenimiento del orden, la protección civil, la religión, la ética, la política o las organizaciones benéficas. Considera que el sentido de la vida es conocer nuestras fortalezas, potencial y servir para algo que es mayor que uno mismo (Redes, 2013). Seligman concluye en estas reflexiones:

La buena vida consiste en obtener una felicidad auténtica empleando sus fortalezas características todos los días en los principales ámbitos. La vida significativa añade otro componente: utilizar dichas fortalezas para fomentar el desarrollo del conocimiento, el poder o la bondad. Una existencia

semejante se halla cargada de sentido, y si Dios llega al final, se trata de una vida sagrada. (2006, pp. 342-343)

Como se mencionó anteriormente, se ha mencionado a Salanova y Seligman como un prefacio para dar oportunidad de rescatar las sabias y profundas reflexiones de Frankl sobre el sentido de la vida, más allá de que Frankl represente a la Logoterapia y que esta no es una escuela de la Psicología Positiva.

Frankl escribe sobre la “voluntad de sentido”, en el cual plantea que el sentido de la vida es una fuerza primaria al ser de uno mismo. Por lo tanto, uno mismo tiene que encontrarlo y así logra alcanzar un significado que satisfaga su propia voluntad de sentido. Menciona que, en los resultados de una encuesta de opinión, las personas reconocían que necesitan algo por qué vivir o incluso morir. Por ello, Frankl asegura que la persona es capaz de vivir o morir por sus ideales y principios, que “la voluntad de sentido para muchas personas es cuestión de hecho, no de fe”. Dichos ideales no son invenciones, como dice Frankl: “Yo no considero que nosotros inventemos el sentido de nuestra existencia, sino que la descubrimos”. (2003, pp. 139-141)

El sentido (la palabra en griego es *logos*, que también significa “espíritu”) “nace de la propia existencia” pero, a su vez, “es algo que hace frente a la existencia”, genera exigencia y desafío. Ello motiva a la persona y es capaz de elegir con libertad entre aceptar o rechazar una oportunidad, “para cumplir un sentido potencial o para perderlo”. La persona *decide* actuar moralmente, no es que sea un impulso. Refiriéndonos nuevamente a Frankl, la persona actúa moralmente porque se identifica con una causa, o por una persona que ama o por la gloria de un dios, porque si obra moralmente para tranquilizar a su conciencia sería falso consigo mismo, dejaría de ser verdaderamente moral. Es decir, Frankl se refiere con todo lo mencionado al aspecto espiritual de la personalidad humana. Así, el término “espiritual” no lo emplea con una connotación primordialmente religiosa, sino para referirse a la “dimensión específicamente humana”. (2003, pp. 139-141)

Es interesante cuando Frankl dice que la voluntad de sentido de la persona puede frustrarse, llamándola frustración existencial (la cual no es una enfermedad ni una causa patológica). Se puede presentar en cualquiera de estos tres aspectos:

- a) Existencia, el modo de ser específicamente humano.
- b) El sentido de la existencia.
- c) El afán de encontrar un sentido concreto a la existencia personal, llamado también voluntad de sentido.

Para comprender que este tema es importante no solo para el ámbito netamente personal, sino que también para el ámbito laboral, citaré un ejemplo de Frankl (2003, pp. 144-145):

Un diplomático norteamericano de alta graduación acudió a mi consulta en Viena... Para empezar, le pregunté qué le había llevado a pensar que debía ser analizado; es decir, antes que nada, cuál había sido la causa de iniciar el análisis. El paciente me contestó que se sentía insatisfecho con su profesión y tenía serias dificultades para cumplir la política exterior de Norteamérica. . . . Tras una cuantas entrevistas, quedó bien patente que su voluntad de sentido se había visto frustrada por su vocación y añoraba no estar realizando otro trabajo distinto. Como no había ninguna razón para no abandonar su empleo y dedicarse a otra cosa, así lo hizo y con resultados gratificantes. Según me ha informado recientemente, lleva ya cinco años en su nueva profesión y está contento. Dudo mucho de que, en este caso, yo tratara con una personalidad neurótica, ni mucho menos, y por ello dudo de que necesitara ningún tipo de psicoterapia, ni tampoco logoterapia, por la sencilla razón de que ni siquiera era un paciente. Pues no todos los conflictos son necesariamente neuróticos y, a veces, es normal y saludable cierta dosis de conflictividad. Análogamente, el sufrimiento no es siempre un fenómeno patológico; más que un síntoma neurótico, el sufrimiento puede muy bien ser un logro humano, sobre todo cuando nace de la frustración existencial... La frustración existencial no es en sí misma ni patológica ni patógena.” (Frankl, 2003, pp. 144-145)

Frankl asegura que no es que la persona necesite vivir sin tensiones, sino que la persona “necesita esforzarse y luchar por una meta que le merezca la pena. No es esforzarse por eliminar la tensión, sino sentir la llamada de un sentido potencial que está esperando que él lo cumpla.” (2003, pp.148-149) Siendo esta recomendación de Frankl para individuos en condiciones normales como para individuos neuróticos, ¿cómo emplear todo lo mencionado para aportar al estudio del Engagement?

El Engagement es un constructo creado como lo opuesto al Burnout, con la finalidad de dar luces acerca del funcionamiento de las personas (Salanova y Schaufeli, 2009), con una orientación hacia la mejora de su bienestar y centrado en la relación que tiene el individuo con su trabajo. Porque si nos centramos en reconocer que existe el burnout, por una serie de factores negativos que no se precisa mencionar en esta sección del trabajo, y que finalmente es un síntoma manifiesto de tensión que bloquea a la persona en relación a su trabajo y sus relaciones laborales, estaríamos diciendo que la persona o no supo manejar la tensión o el ambiente lo bombardeó con una serie de tensiones. Sea cual sea el motivo, dicha persona no encontró en su quehacer laboral un sentido que le incite a ser quien es y a hacer lo que hace. Todo lo contrario sucede en el engagement, en el que la persona presenta un estado mental positivo, capaz de sentirse realizado, evidenciando vigor, dedicación y absorción. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Frankl (2003) resume cómo la persona debería tener la perspectiva para darse cuenta del sentido de su vida, quien tiene una misión. Por ello, va realizando una tarea concreta y es la misma persona la que cumple esta función, no puede ser reemplazado ni ceñirse a reglas generales o fórmulas. Cada individuo resuelve el reto que le ha tocado vivir de acuerdo a sus condiciones particulares:

El sentido de la vida difiere de un hombre a otro, de un día para otro, de una hora a otra hora. Así pues, lo que importa no es el sentido de la vida en términos generales, sino el significado concreto de la vida de cada individuo en un momento dado. Plantear la cuestión en términos generales puede equipararse a la pregunta que se hizo a un campeón de ajedrez: "Dígame, maestro, ¿cuál es la mejor jugada que puede hacerse?" Lo que ocurre es, sencillamente, que no hay nada que sea la mejor jugada, o una buena jugada,

si se considera fuera de la situación especial del juego y de la peculiar personalidad del oponente. (Frankl, 2003, p. 152)

Cuando Frankl (2003) menciona la responsabilidad, explica que la persona debe imaginar que el presente ya es pasado, por lo tanto, puede modificar y corregirlo. Esta pauta “enfrenta a la persona con la finitud (grandeza) de la vida, así como con la finalidad de lo que cree de sí misma y de su vida”. Es decir, según palabras de Frankl, la persona “debe aprehender (sujetar) el sentido potencial de su vida”, porque “el sentido de la vida se encuentra en el mundo y no dentro del ser humano o de su propia psique”.

La misión en esta vida, o llámese meta de la existencia humana, no debería llamarse autorrealización, porque mientras se compromete al cumplimiento del sentido de su vida, es que la persona se autorrealiza. La autorrealización no es un fin en sí misma, es un efecto secundario de la propia *trascendencia* (Frankl, 2003, p. 155). Este término (trascendencia) es mencionado por Haidt (anteriormente citado) quien explica brevemente sobre el compromiso vital como parte de aquello que construye la felicidad y el bienestar. A propósito, Haidt menciona que este compromiso vital fue investigado por Nakamura y Csikszentmihalyi, y fue definido como “una relación con el mundo que se caracteriza tanto por las experiencias del *fluir* (un estado de *absorta* recreación) como por el significado (trascendencia subjetiva)” (Haidt, 2006, pp. 265-266)

Recordando nuevamente a Haidt, dicho significado subjetivo (trascendencia) que se forma en la conexión entre el yo y el objeto está relacionada con la vocación, con una actividad, una tradición y una comunidad, es parte de la identidad de la persona, le genera alegría, le permite relacionarse con otros. Todo ello aporta a una parte importante de la respuesta a la pregunta sobre el propósito de la vida y es que el compromiso vital no se encuentra en la persona o en el ambiente, existe en la relación entre los dos (Haidt, 2006, p. 267), como se mencionó con anterioridad cuando se ha ido definiendo la felicidad.

Por su parte, Frankl (2003, pp. 156-160), hace una lista de tres modos diferentes de dar sentido a la vida:

1. Realizando una acción. (Frankl no se detiene a dar explicación, porque considera que la acción es un medio para un logro y que es obvio cuando nos referimos a acciones).
2. Teniendo algún principio: Este se produce al sentir por algo (una obra de la naturaleza, o la cultura) o sentir por alguien (por ejemplo el amor). Sobre el “sentido del amor” explica que la forma de conocer la esencia de otro ser humano es amándolo, así se conoce sus rasgos principales, su potencial, lo que aún no ha revelado, lo que ha de mostrar. Es mediante el amor que tiene la persona hacia la otra que el ser amado manifiesta su potencial. Frankl, V. señala: “Al hacerle consciente de lo que puede ser y de lo que puede llegar a ser, logra que esas potencias se conviertan en realidad”.
3. Por el sufrimiento: Frankl se refiere a que hay situaciones inevitables que son como un destino imposible de cambiar, por ejemplo, una enfermedad incurable, saber que un ser querido ha fallecido, entre otras situaciones. Lo importante es la actitud que se tiene ante esas situaciones que generan sufrimiento y mediante esta es que la persona puede encontrar un sentido a su sufrimiento, manteniendo su capacidad para el trabajo, para gozar de la vida, incluso recuperando su capacidad de sufrir al encontrar un sentido a su propio sufrimiento. Frankl espera que la gente sea feliz y que la infelicidad es síntoma de desajuste; sin embargo, un sistema de valores (de nuestra cultura, sociedad) puede llevar a pensar que la acumulación de infelicidad seguirá aumentando porque la persona tiene la desdicha de sentirse desgraciado. Frankl propone que “al aceptar el reto de sufrir valientemente, la vida tiene hasta el último momento un sentido y lo conserva hasta el fin, literalmente hablando”.

Retomando la idea de Frankl sobre la transitoriedad de la vida (2003, pp. 166-167) la persona debe asumir su vida con responsabilidad en la medida que comprenda que las posibilidades son transitorias. El ser humano elige siempre, de manera constante, entre la gran cantidad de posibilidades presentes. Ante la siguiente respuesta que ofrece Frankl, V. se encuentra el sentido de trascendencia:

¿Qué elección será una realización imperecedera, una “huella inmortal en la arena del tiempo”? En todo momento el hombre debe decidir, para bien o para mal, cuál será el monumento de su existencia... Nada puede deshacerse y nada puede volverse a hacer. Yo diría que haber sido es la forma más segura de ser. (Frankl, 2003, p. 167)

Incluso, al cambio de actitud de aquella percepción que se tiene de algo que sucede y que la clasificamos como positivo o negativo desde nuestro sentir, actuar y el pensar, a aquel cambio de actitud tomando conciencia desde los tres modos diferentes de dar sentido a la vida (que se explicó líneas arriba), se podría agregar “el sentido del humor”. Frankl (2003, p. 172) dice:

Gordon W. Allport escribe “El neurótico que aprende a reírse de sí mismo puede estar en el camino de gobernarse a sí mismo, tal vez de curarse.” La intención paradójica es la constatación empírica y la aplicación clínica de la afirmación de Allport. (Frankl, 2003, p. 172)

Frankl, nos lleva a la reflexión de que nosotros, los seres humanos, no estamos totalmente condicionados y determinados, somos nosotros mismos los que determinamos si nos entregamos a las situaciones o qué hacemos frente a ellas. Frankl (Centro Psicoterapéutico, 2013, 11 de octubre) señala que el potencial está en uno para hacer frente a las situaciones. La pregunta que las personas se suelen hacer es ¿Qué espero de la vida? En cambio la pregunta que debemos hacernos es ¿Qué espera la vida de nosotros? Y debemos responderla con nuestras acciones, sentimientos, comportamiento.

La persona se determina a sí misma, porque no se limita a existir sino que decide cómo llevar su existencia y esto no se mantiene constante sino que va cambiando a cada instante. Así, la personalidad individual es impredecible, a pesar de que existan predicciones de cómo será el comportamiento de todo un grupo. Esto sucede porque la persona se trasciende a sí misma. Esa libertad que el individuo tiene para cambiar debe asumirlo con responsabilidad, de lo contrario, si no se conduce de esta manera, la libertad puede dar lugar a la arbitrariedad (al atropello, al abuso). Como dice Frankl (Atienza, 2011, Centro Terapéutico Logos, 2013, 2 de

agosto), depende de nosotros, nosotros tenemos la libertad última de cambiar nuestra actitud ante esa situación.

Por todo lo expuesto, es importante la organización en la que trabajan las personas, ya que, en las labores que van realizando, van obteniendo los recursos para alcanzar objetivos personales. Como lo señala Bulla (s/f) en la medida en que el trabajador se va desarrollando de manera personal, va favoreciendo su desempeño organizacional. Bulla concluye, en su artículo “Logoterapia aplicada en las organizaciones, encaminada a potencializar el talento humano”, que la persona, en su búsqueda e interés por descubrir la razón de su existencia, busca permanentemente los medios que lo conduzcan a la realización personal, la cual le generará por añadidura su felicidad, siempre y cuando su vida y comportamiento se dirijan hacia unas metas específicas o sentidos que les dan valor. Esas metas o sentidos son objetivos personales, que confluyen con las labores, con su trabajo y dedicación. Por eso, la organización es importante para el trabajador. En la medida en que la organización reconozca ello, permitirá el éxito y desempeño esperado por ambas partes (organización y trabajador). Por ende, la organización y los trabajadores aportarán el desarrollo de personas integrales y felices. (Bulla, s/f., p. 16).

2.2.7. Necesidades y Teorías de la motivación

Quintanilla (2013, pp. 139-140) cuestiona sobre la actual confusión entre los términos competitivo y competente, y es importante en nuestra sociedad y en el ámbito laboral tener claras las diferencias ya que señala que es más importante ser una persona competente, es decir experta en una técnica o conocedora de una disciplina, quien tiene capacidad y aptitudes las cuales las pone en práctica con valores solidarios, que ser una persona competitiva, es decir tener una actitud orientada a ganar, en lo posible siempre, primando la avaricia y el egoísmo.

Como bien señala Quintanilla (2013, p. 140), las necesidades y los deseos no debieran considerarse en un mismo rango de prioridad humana y social. Por ejemplo, el comer y trabajar son necesarios para todos los seres humanos; sin

embargo, qué como y en qué trabajo son los deseos que uno establece cuando las necesidades objetivas pueden ser satisfechas. Las necesidades objetivas se refieren a necesidades relacionadas con la salud física y la autonomía:

- La supervivencia: comer, beber y resguardarse ante las inclemencias del medio ambiente
- La atención sanitaria: física y mental
- La educación: el desarrollo de la capacidad intelectual y cognitiva, las oportunidades para la participación y la autonomía crítica.

Quintanilla considera la jerarquía de las necesidades propuestas por Abraham Maslow, una de las más trascendentes en comparación con otras propuestas de categorías de necesidades humanas. Su propuesta pertenece a la corriente psicológica humanista, corriente que tuvo como propósito construir una vía entre el psicoanálisis y el conductismo. La escuela humanista tiene una concepción integral de la persona, enfatiza el conocimiento, la responsabilidad, la libertad y su dimensión histórica. Ello sucedió debido a que el psicoanálisis enfatizaba el aspecto patológico de las personas y el conductismo las reducía a un maquinismo de estímulos, respuestas y reflejos. Entonces, la psicología humanista surge como propuesta de considerar a la persona dueña de sí misma, capaz de tomar sus decisiones y desarrollarse como persona. (Quintanilla, 2013, pp. 143-144)

Es conocida la tipología de las necesidades agrupadas en cinco categorías: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertenencia y de amor, necesidades de estima, necesidades de autorrealización. Sin embargo, no nos vamos a detener en describir cada una, ya que, como bien señala Quintanilla, es fácil encontrar una descripción detallada en el Internet. Más bien, es interesante el análisis y aporte desde dicho análisis de parte de Quintanilla, quien menciona lo siguiente:

Maslow se dirigió hacia la categoría superior de necesidades: la autorrealización... La finalidad de todo ser humano es la autorrealización, y todo ser humano desea y puede alcanzarla. La neurosis se produce cuando esto no ocurre: “Surgen, junto con otros determinantes complejos, por un deseo no satisfecho de seguridad, de pertenencia y de identificación, así

como de relaciones de amor, respeto y prestigio” (Maslow, 1970, p. 260). (Quintanilla, 2013, p.147).

Quintanilla reconoce que hay numerosas críticas a la obra de Maslow, entre ellas la concepción positiva del ser humano. Luego, cita textualmente lo escrito por Maslow (1970, p. 8): “Creo que otra labor a realizar antes de que podamos encontrarnos en posesión de un mundo bueno es la elaboración de una psicología nacida de la compasión y el amor a la naturaleza humana, más que del sentimiento de aversión y el derrotismo”. (Quintanilla, 2013, p.148)

Esta concepción estaría cercana a la Psicología Positiva, nuevo paradigma que, como se mencionó al inicio del presente trabajo, se centra en estudiar y promover las principales fortalezas y virtudes de las personas. Coincide con la Psicología Humanista que no niega que el ser humano tiende a seguir pautas egoístas, pero que también prevalece el altruismo. Al respecto, Haidt elabora un análisis detallado al respecto, desde la perspectiva de la búsqueda de la felicidad, enmarcado en la Psicología Positiva.

Quintanilla (2013), en su capítulo que analiza las teorías de la motivación y cómo este incide en el desarrollo organizacional eficiente, plantea que la motivación es una estrategia para que el trabajador sea participativo en el trabajo y en las organizaciones, ya que permite resolver conflictos al confluir intereses de todos los miembros activos. Ello se relaciona indirectamente con el engagement, ya que se verá que el compromiso y la pasión dirigida hacia el trabajo permiten que el trabajador sea un participante activo en sus funciones.

Lyubomirsky (2011) explica que para alcanzar la felicidad se necesita decisión, aprendizaje, esfuerzo y compromiso y que para ello es necesaria la motivación ya que brinda el impulso para lograr algo. Es decir que “las personas que ponen en práctica la actividad para aumentar la felicidad y la incorporan a su vida tienen más probabilidades de manifestar beneficios a largo plazo que aquellos que la abandonan” (p. 397). En este sentido, la persona debe conocer las estrategias traducidas en actividades que les ayudan a alcanzar la felicidad. Al respecto,

Lyubomirsky señala que las actividades para alcanzar la felicidad deben basarse en la manera como vivimos el día a día, se necesita ser optimista al analizar tu trabajo, tu pareja, tus hijos, es decir es cambiar la perspectiva de como vemos y analizamos nuestras situaciones vividas, verlas desde una mirada más generosa.

En el caso en que se pierda la motivación para realizar las actividades para alcanzar la felicidad, este autor recomienda cambiar de estrategia para aumentar la felicidad o cambiar la manera de practicar la estrategia. Por lo tanto, en la presente investigación, se aprecia la conexión entre la motivación y entre los componentes del engagement y la felicidad.

2.2.8. El Engament: Modelo de Shaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker del Engagement

Antes de tratar el concepto de Engagement es importante saber cómo comprender el estrés laboral según Salanova junto con los autores Martínez, Cifre y Llorens, quienes redactaron sobre *Objeto de estudio: la salud ocupacional desde la perspectiva psicosocial* (Salanova, 2009, pp. 31-36). Mencionan que, desde la psicología, el término “estrés” se ha definido de tres formas: como estímulo, como respuesta y como transacción. Señalan que el enfoque transaccional presenta una visión más compleja, integral y comprensiva, es decir, más cercana a la realidad social: “Desde esta perspectiva [transaccional o interaccionista], el estrés se interpreta como la condición que resulta cuando las transacciones o interacciones entre una persona y su ambiente son percibidas como una discrepancia entre las demandas de la situación y los recursos biológicos, físicos, psicológicos, organizacionales y sociales que la persona posee para afrontar adecuadamente esas demandas ambientales” (Salanova, 2009, p. 32.) Implica, también, un proceso psicológico-cognitivo ya que una misma demanda puede ser percibida de distinto modo por diferentes personas convirtiéndose en un estresor para unos o en un reto para otros. Incluso una persona, en un momento determinado, piensa que puede controlar ciertas demandas y luego, la misma persona, puede que sienta estar fuera del control personal en otro momento.

Finalmente, estos autores refieren que existen encuestas europeas que han arrojado como resultado que los índices de estrés son la segunda causa de enfermedad o queja relacionada con el trabajo después de los dolores de espalda. Refieren que el estrés laboral surge porque frecuentemente la organización ofrece inseguridad laboral con contratos temporales y precarios. Así, el trabajador pierde la motivación y demuestra poca implicación y compromiso con el trabajo y con la organización. Entonces, el contrato psicológico se interrumpe y puede ser origen de estrés y malestar. Es posible que, actualmente, ya no funcione el contrato psicológico tradicional orientado hacia la seguridad laboral, sino más hacia la empleabilidad. Por ejemplo, la presión por acabar el trabajo a tiempo en un contexto de sobrecarga laboral, la cual puede ser cuantitativa (demasiadas cosas que hacer en el tiempo disponible) o cualitativa (cosas demasiado complejas que superan las propias competencias para realizarlas).

Salanova y Schaufeli (2009, pp.82-85) sugieren que no se debería considerar por separado las respuestas positivas y negativas a la salud y al estrés laboral. Por ello, los autores elaboran la prueba Engagement a partir de los estudios sobre el burnout, considerando que los efectos del trabajo no solo se evidencian en aspectos negativos (como el burnout), sino también en los positivos, como en un funcionamiento óptimo en los contextos laborales, el cual puede optimizar y potenciar la calidad de vida organizacional. En este sentido, la Psicología Ocupacional Positiva (POP) trata de descubrir las características de la “buena vida organizacional” (vida organizacional positiva). Por ello, para la POP es importante conocer “cómo se desarrolla la motivación intrínseca y el engagement, cómo influyen las creencias positivas sobre las propias competencias, cómo conciliar los ámbitos trabajo-familia, en qué se basa el desarrollo de la satisfacción y la felicidad en el trabajo, cómo pueden las organizaciones contribuir al crecimiento y al bienestar psicológico de las personas y de los grupos que las componen, etc.” (Salanova y Schaufeli, 2009, p. 85).

Salanova y Schaufeli plantean que el objetivo de la POP es acordar cuáles son las principales características que definen a los empleados positivos y a los trabajos y organizaciones positivas. Así, el aporte de dichos autores es dar alcances

de un nuevo constructo llamado engagement y cómo este genera efectos en el desempeño y en la salud en las organizaciones. Los autores mencionan cuán importante es que el psicólogo de la Salud Ocupacional no esté solo dirigiendo su labor a los problemas, prevención y a la intervención organizacional, sino hacia la “optimización” o “amplificación” del funcionamiento de las personas y de las organizaciones. Así como existe la prevención primaria y secundaria, otros autores mencionados por Salanova y Schaufeli (2009, p. 89) proponen que existiría la mejora primaria y secundaria. La mejora primaria está conformada por actividades para garantizar el funcionamiento óptimo y la satisfacción de las personas. La mejora secundaria se refiere a mantener en el tiempo y optimizar los niveles de funcionamiento y bienestar.

Salanova y Schaufeli (2009, p. 94) explican que el engagement en el trabajo significa la relación que tiene el trabajador con su trabajo, mientras que el engagement del empleado puede también incluir la relación que tiene con la organización. También, dejan claro que el concepto “engagement” que emplean los autores mencionados no está referido al compromiso organizacional. Por lo tanto, los autores prosiguen el análisis para hacer un marco conceptual de este nuevo término “engagement” en el trabajo, es decir, la relación que tiene el trabajador con su trabajo. Para ello, también recurrieron a conceptos psicológicos ya conocidos (Salanova y Schaufeli, 2009, p. 99):

- Compromiso afectivo, es decir, el vínculo emocional con la organización.
- Compromiso de continuidad, por ejemplo, el deseo de permanecer en la organización.
- Conducta extra-rol, es decir, “ir más allá de la responsabilidad, de sus funciones, de su rol en la empresa”. Por ejemplo, la conducta voluntaria que promueve el funcionamiento de la organización.

Los investigadores Salanova y Schaufeli consideraron estudiar el engagement personal en el rol laboral que asume el trabajador, concepto que tomaron de Kahn (1990), May, Gilson y Harter (2004), quienes desarrollaron el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Es así que logran plantear la definición del engagement como (Salanova y Schaufeli, 2009, p. 109) “...un estado

mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”.

Salanova, et al. (2000) citan a Maslach y Leiter, quienes, en 1997, mencionan las características del engagement: energía, implicación y eficacia, los cuales son opuestos directos de las tres dimensiones del burnout (medido con el MGI-GS) agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional. Los trabajadores que tienen un alto puntaje en engagement tienen una alta energía y conectan perfectamente con su trabajo. Además, se autoperciben como capaces de afrontar las demandas de su trabajo. Es así como Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau (2000) definen el engagement como “un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo, que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción”. De esta manera, el engagement es un estado cognitivo-afectivo persistente en el tiempo, no está focalizado sobre un objeto o conducta específica. Por ejemplo, el vigor se refiere a altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación está referida a altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con la labor que uno realiza: no es solo identificarse con el trabajo. La absorción es estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo y, a la vez, se tiene la sensación de que el tiempo pasa velozmente; sin embargo, no llega a ser flow, ya que este es una experiencia temporal. La diferencia está en que el engagement es un estado psicológico más persistente en el tiempo.

A continuación, se mencionan las definiciones de algunos términos claves del concepto “Engagement” (Salanova y Schaufeli, 2009, p. 109):

- Vigor: Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades. Este es un componente conductal-energético.
- Dedicación: Una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Es un componente emocional.
- Absorción: La persona está totalmente concentrada en su trabajo. El tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades en el momento en que quiere

desconectarse de lo que está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Este es un componente cognitivo.

En la presente investigación, en el capítulo de antecedentes de investigación, se menciona la tesis de Salas (2010) titulado “Bienestar Psicológico y síndrome de Burnout”. Allí, justamente los componentes de engagement llamados vigor y dedicación son los polos opuestos del agotamiento y del cinismo, los cuales son los síntomas centrales del burnout. Según explican Salanova y Schaufeli (2009, p. 109): “El burnout se caracteriza por una combinación de poca energía (agotamiento) y poca identificación (cinismo), mientras que el engagement en el trabajo se caracteriza por el patrón opuesto: una combinación de alta energía (vigor) y una elevada identificación (dedicación)”.

Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que al crear el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) consideraron que tuviera acceso a 19 idiomas, entre ellas el español. Además, cuenta con una base de datos internacional que incluye puntuaciones de cerca de 30 000 trabajadores. Incluso, elaboraron una versión para estudiantes, aunque no está considerada en la presente investigación, ya que la población a la que se le aplicó el cuestionario trabajaba y no solo se dedicaba a estudiar. Sin embargo, es importante mencionar la explicación de los autores, creadores del cuestionario UWES:

Aunque formalmente hablando los estudiantes no trabajan, desde un punto de vista psicológico estudiar equivale a trabajar. Esto es, al igual que los trabajadores los estudiantes realizan actividades estructuradas y coactivas (p. ej., asistir a clases), que están enfocadas a una meta concreta (p. ej. aprobar un examen). (Salanova y Schaufeli, 2009, p. 112)

La presente muestra tiene estudiantes que trabajan con mayor esfuerzo y dedicación para cumplir con una doble demanda: la del centro laboral y la del centro de estudios.

Los autores mencionados (Schaufeli y Salanova, 2009) se preguntaron si el concepto de engagement tal como lo han definido académicamente ofrece un valor

añadido a los conceptos tradicionales o relacionados. Para ello, analizaron los constructos conocidos que son similares o alternativos que describen conductas de los trabajadores (conducta extra-rol, iniciativa personal), creencias (compromiso organizacional, implicación laboral) o afectos (satisfacción laboral, efectividad positiva).

En su búsqueda por definir el término “Engagement”, surgió también el término “Engaged”, que ocasionalmente ha sido empleado por dichos autores. Podría entenderse que el trabajador se encuentra en un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. Para conocer sobre el Engaged, se cita las siguientes definiciones: “Los empleados engaged manifiestan una conexión enérgica y efectiva con sus trabajos, y se ven capaces de afrontar las nuevas demandas que aparecen en el día a día laboral” (Salanova y Schaufeli, 2004, p. 115). “Los empleados engaged cuando se les compara con aquellos que no lo son, están más satisfechos con el trabajo, se sienten más comprometidos y leales a la organización en la que trabajan y tienen menos intenciones de dejarla por otra organización. Además, estos empleados tienen conductas más proactivas y de iniciativa personal, así como niveles más altos de motivación para aprender nuevas cosas y tomar nuevos retos en el trabajo.” (2004, p. 120)

A continuación, se irán mencionando las definiciones de los constructos que son similares al engagement, según lo descrito por los autores Salanova y Schaufeli (2009):

- Conducta extra-rol: No está solo referido a trabajar más horas de su trabajo, sino a que el trabajador *engaged* aporta algo diferente al trabajo, por ejemplo, diseña soluciones creativas de problemas. Sin embargo, este constructo se relaciona más con el burnout que con el engagement, ya que el trabajador engaged logra hacer aquello que se espera de ellos y van más allá.
- Iniciativa personal: Es ir más allá de lo que es obvio, normal u ordinario en el trabajo. No es la cantidad de trabajo lo relevante, sino la calidad de la conducta de los trabajadores. Sí existe correlación entre iniciativa personal y engagement, según los estudios realizado por Salanova y Schaufeli (2009).

- Implicación laboral: La implicancia laboral es el grado de importancia del trabajo en la autoimagen total que se proporciona la persona a sí misma. La implicación laboral está relacionada con el constructo engagement, pero no es equivalente a este. Por ejemplo, no existe relación entre engagement y las quejas relacionadas con la salud y sí existe relación con los recursos laborales; en cambio, la implicación laboral está menos relacionada.
- Compromiso organizacional: Es parecido al constructo implicación laboral, porque hay identificación y un estado psicológico de apego, pero, además, esta fuerza vinculante es entre el individuo y la organización. Cuando el trabajador tiene un mayor compromiso con la organización, entonces tiene menor intención de abandonarla por otra.
- Satisfacción laboral: El engagement es el afecto y sentimientos que tiene el trabajador en su trabajo relacionados con la activación, como el entusiasmo, estar alerta, excitación, euforia, todo ello considerado en el componente dedicación, que es la dimensión afectiva del engagement. En cambio, la satisfacción laboral estudia el afecto y sentimientos que tiene el trabajador hacia o sobre su trabajo, que indican saciedad, es decir, confortabilidad, tranquilidad, serenidad, relajación. Sin embargo, entre engagement y satisfacción laboral sí existe correlación, debido a que ambas miden los afectos y sentimientos del trabajador. Entiéndase afecto como el patrón de comportamientos observables que es la expresión de sentimientos experimentados subjetivamente (Consuegra, 2010, p.9) y el término Sentimiento como el sistema organizado de disposiciones emocionales que se centran alrededor de la idea de algún objeto. / Según Jung, es una de las funciones o maneras de lidiar con el mundo. Es el acto de sentir, como el pensar. Es una cuestión de evaluación de la información. En este caso está dirigida a la consideración de la respuesta emocional en general. (Consuegra, 2010, p. 242)
- Afectividad positiva: Existe cierta relación entre la afectividad positiva y engagement, pero también hay diferencias que hacen que ambos constructos no sean lo mismo. La afectividad positiva es un rasgo disposicional que no está determinado por el contexto; en cambio, el engagement es un estado psicológico relacionado con el trabajo y, por lo tanto, con un contexto concreto. Observar la

Tabla 1 que nos señala la relación y diferencias entre Afectividad positiva y Engagement.

Tabla 1
Relación y diferencias entre Afectividad positiva y Engagement

Afectividad positiva	Engagement
Atención	Absorción
Alerta	
Entusiasmo	Dedicación
Inspiración	
Orgullo	
Determinación	Vigor
Fortaleza	

- Flow: Aún falta investigar y tener más evidencias si existe correlación entre el constructo flow y la absorción que es una dimensión del engagement. Sin embargo, a pesar de que existen similitudes, también hay diferencias que, finalmente, establecen que ambos constructos tengan cada uno sus conceptos. El flow se caracteriza por una atención focalizada, una mente clara, la unión del cuerpo y la mente, facilidad de la persona para concentrarse, un control total, una pérdida de conciencia y un disfrute intrínseco. Todo ello se sucede en un momento concreto, a corto plazo, como experiencias cumbre, que podrían darse fuera del contexto laboral, que pueden incluir situaciones retadoras que requieran cierta habilidad de la persona. En cambio, la absorción es un estado mental más duradero y persistente en el tiempo en comparación con el flow.
- Adicción al trabajo: Aparentemente, hay ciertas semejanzas entre el adicto al trabajo y los trabajadores engaged. Ambos trabajan muy arduo y están absortos en sus labores, son leales a su organización, pero los trabajadores engaged consideran el trabajo como retador y divertido, se sienten bien mental, física y socialmente; en cambio, por la impulsividad del adicto al trabajo, se genera una baja en la salud mental y el aislamiento social, sobre todo fuera de su trabajo.

Los autores Salanova y Schaufeli (2009) concluyen que el engagement es un concepto psicológico novedoso, importante tanto para el ámbito de negocios como para el ámbito académico, que el engagement es un estado psicológico que acompaña a la conducta de mejora y de energía personal. Es motivacional y social a la vez, no llega a ser una conducta extra-rol ni de compromiso organizacional. Dichos autores emplean el modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL). Este modelo considera que los recursos laborales y los recursos personales fomentan el engagement. Recursos laborales como el feedback, el control, la variedad de tareas, la supervisión, y las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo tienen potencial motivacional y llevan a un mayor engagement y a un mayor rendimiento excelente. Como recursos personales se consideró en el modelo el optimismo, la autoeficacia y la autoestima, porque, según las investigaciones, tienen un potencial motivacional. En la presente investigación, se estaría proponiendo a esta lista la felicidad como un recurso personal que aporta al engagement. (Salanova y Schaufeli, 2009).

Cuando el modelo DRL considera las demandas laborales, se refiere a que la organización tiene características en la manera cómo se procede en el trabajo, las cuales requieren que el empleado se esfuerce para realizarlas. Ese esfuerzo está asociado a un costo físico y/o psicológico (mental o emocional) en su realización.

Salanova y Schaufeli (2009, p. 133) mencionan estas demandas:

- Demandas cuantitativas: Sobrecarga, presión temporal, alto ritmo de trabajo, fechas tope.
- Demandas mentales: Tareas que exigen concentración, precisión, atención, procesamiento en paralelo, toma de decisiones complejas.
- Demandas socio-emocionales: Mobbing, tener que mostrar empatía y emociones positivas cuando se siente lo contrario.
- Demandas físicas: Trabajar en situaciones de alto frío, calor o humedad, trabajos de carga y descarga.
- Demandas organizacionales: Conflicto de rol, ambigüedad de rol, inseguridad en el empleo, fusiones entre empresas.
- Demandas trabajo-familia, o familia-trabajo: Trabajo nocturno, cuidados a terceros.

Los puestos de trabajo cuentan con recursos laborales que sirven para hacer frente a las demandas, pero, a la vez, son un derecho del trabajador. Los recursos laborales poseen características físicas, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales para alcanzar objetivos, reducen las demandas laborales y así se disminuye el costo psicológico y fisiológico, estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. Los recursos tienen un potencial motivacional y, por ende, poseen el potencial de aumentar el engagement en el trabajo. Salanova y Schaufeli (2009) citan como ejemplos de recursos laborales los siguientes:

- Recursos físicos: Equipos de oficina, ergonómicamente bien diseñados, climatización, herramientas adecuadas, tecnología adaptada.
- Recursos de tarea: Feedback sobre el desempeño de las tareas, variedad de tareas, claridad de rol, las oportunidades para el uso de habilidades, autonomía para el puesto de trabajo, los cuales, a su vez, permiten al trabajador ser eficaz.
- Recursos sociales: Apoyo social de los colegas lo cual permite reducir temporalmente el volumen de trabajo; coaching, el espíritu de equipo, la participación en la toma de decisiones.
- Recursos de la organización: Oportunidades de participar en proyectos retadores, de formación, las perspectivas de poder desarrollar carrera profesional.
- Recursos trabajo-familia o familia-trabajo: Flexibilidad horaria, apoyo social por parte de la pareja.

2.2.8.1. Factores Asociados a Engagement

2.2.8.1.1. Engagement y Sexo

Pena, Rey y Extremera (2012) examinaron las diferencias en el colectivo docente de Inicial y Primaria de España, de centros educativos públicos, varones y mujeres, encontrando que las docentes presentaban puntuaciones más elevadas en percepción emocional interpersonal, vigor y absorción que los profesores varones.

Pena et al. (2012, p.345) explican que tradicionalmente las mujeres son consideradas “más emocionales, experimentan y expresan sus estados anímicos más intensamente, informan de mayor conciencia emocional, rinden mejor en tareas de percepción de emoción, muestran una mayor sensibilidad relacional y regulación interpersonal, así como una mayor disposición empática que los varones”. Agrega que, dichos resultados, van acorde con los encontrados en una investigación previa con estudiantes universitarios en los que se observan diferencias de género en dimensiones del engagement a favor de las mujeres. Este resultado se puede entender desde los planteamientos de roles de géneros asociados al trabajo, es decir, las conductas de cuidado y atención hacia las personas y sus problemas han sido tradicionalmente asociadas a roles femeninos, las cuales, prefieren ejercer en mayor medida que los hombres, profesionales asistenciales y dedicadas a la enseñanza. Esta mayor tendencia a sentirse emocionalmente involucradas en comportamientos de crianza y cuidado hacia los demás podría explicar esos mayores niveles de engagement en mujeres con respecto a los hombres, para los primeros ciclos de la enseñanza.

Es posible que las diferencias de género en engagement dependan de si la ocupación evaluada se considera, desde la perspectiva de los roles de género, predominantemente masculina o femenina. Por ello, es posible que en trabajos considerados tradicionalmente masculinos, como la administración y dirección de empresas, los niveles de engagement sean más altos en hombres.

López-Alonso, et al. (2016) investigaron con una muestra de 752 estudiantes de diferentes títulos de la Universidad de León (España). De ellos 41,1% son hombres y 58,9% son mujeres. Encontraron en el análisis de enfoques y engagement por género, que los hombres y las mujeres de esta muestra presentan diferencias significativas en todas las variables (enfoque superficial, vigor, dedicación, absorción) a excepción del enfoque profundo. Las mujeres presentan un enfoque menos superficial y están más “enganchadas” a los estudios que realizan.

Oramas et al. (2014), quien investigó en una muestra de trabajadores cubanos, encontró que los hombres obtuvieron valores discretamente mayores en las

dimensiones de vigor y dedicación. En cambio las mujeres obtuvieron valores discretamente mayores en absorción lo cual incide en que el valor total del work engagement para estas es discretamente mayor, pero sin llegar a la significación estadística. Los autores explican el resultado hallado con respecto al sexo, en base a otras investigaciones, que los hombres alcanzan mayores puntuaciones que las mujeres, pero con pocas diferencias. En su estudio las mujeres están en desventaja respecto al vigor, no así en las restantes dimensiones. Los autores creen que es debido a “la sobrecarga a la que está expuesta la población trabajadora fémica por la adición a la carga laboral de la carga doméstica, lo que se ha dado a llamar la doble presencia”. Sin embargo, las mujeres compensan el relativo déficit en vigor con valores similares de dedicación que sus colegas masculinos y mayor nivel de absorción, “lo que permite pensar que establecen límites entre la vida laboral y extralaboral, involucrándose en la actividad laboral de modo tal que no pueden distinguirse diferencias en cuanto al work engagement total para ambos sexos” (Oramas et al., 2014, p. 55)

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

2.2.8.1.2. Engagement y Edad

López-Alonso, et al. (2016) investigaron con una muestra de estudiantes de diferentes títulos de la Universidad de León (España). La media de edad es de 22 años, aunque el rango oscila entre los 18 y 52 años. Su modelo plantea que, el rendimiento anterior del estudiante es un buen predictor del enfoque profundo, el cual correlaciona positiva y directamente con valores altos de engagement e inversamente con el tiempo libre/ocio, como explican los autores, un estudiante que se siente más absorbido, dedicado, se enfrenta con mayor vigor y con estrategias que implican la comprensión e integración de aprendizajes dedicará mayor tiempo a las tareas de aprendizaje, por lo que la cantidad de tiempo libre disponible será necesariamente menor. Encontraron diferencias entre los hombre y mujeres de su muestra, ya que las mujeres están mas “enganchadas” a los estudios que realizan.

Oramas et al. (2014) su estudio consistió en la evaluación del ‘Work engagement’ en Trabajadores cubanos. El estudio lo realizaron en una muestra heterogénea de 400 trabajadores cubanos de diversas ocupaciones: docentes, investigadores y otras profesiones de servicios y de la producción. El rango de edad de los participantes es entre 18 y 79 años, valor medio de 43,24 años y una desviación típica de 13,6. En el análisis de la relación del work engagement con las variables sociodemográficas edad, sexo y nivel de escolaridad, solo aparece una correlación significativa directa entre la dedicación con la edad, pero la relación es débil; la absorción solo correlaciona de forma significativa con la edad; a mayor edad, más absortos en el trabajo, pero la relación también es débil, al respecto los autores acotan que se debe tener cautela sobre estos resultados, como también los encontrados en otros países europeos cuando han estudiado en grupos ocupacionales en relación con la edad y el engagement, es decir la afirmación que los trabajadores con mayor edad se sienten más “engaged” que trabajadores más jóvenes, pues “puede influir el efecto del trabajador feliz, se mantienen los que mejor se encuentran en su actividad laboral, los que sienten mayor malestar pueden abandonar el empleo, y los de más edad evaluados, obviamente, no son estos” (2014, p. 55).

2.2.8.1.3. Engagement y Tipo de Educación

Oramas et al. (2014) investigaron sobre el engagement en una muestra de trabajadores cubanos, consideraron como variable sociodemográfica la escolaridad, hallando diferencias significativas en la dimensión de vigor; las personas con preuniversitario tienen un valor medio mayor que los técnicos medio y que los universitarios. En la absorción, los universitarios presentan mayor valor que los técnicos medios, pero marginalmente significativa. Comprobaron estadísticamente asociación entre vigor y escolaridad, siendo estos resultados independientes del sexo.

Manzano (2002) estudió sobre el burnout y engagement en un colectivo preprofesional de estudiantes universitarios en Argentina diferenciados por la

cantidad de años señalados por la institución para terminar la carrera elegida, de los cuales 43,7% cursan la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE) la cual toma un tiempo de ocho semestres y 56,3% estudia la Diplomatura en Ciencias Empresariales (DCE) que está conformada por seis semestres. No encontró diferencias en el nivel de burnout y de engagement entre los estudiantes de LADE o DCE, debido a que proceden de la misma institución (Universidad de La Rioja), ambos estudios son organizados por el mismo Centro (Centro de Humanas Jurídicas y Sociales), la docencia de ambas titulaciones descansa sobre los mismos departamentos y en muchas ocasiones sobre los mismo profesores. Lo que halló en su investigación es que las dos variables predictoras más importantes de la intención de abandonar los estudios por un posible trabajo, son el curso en el que se halla el estudiante y el grado de cinismo mostrado, el cinismo es una dimensión de burnout, que se refiere a tener poca identificación y que su opuesto en el Engagement es la dimensión dedicación, que se refiere a que la persona se siente altamente identificado. Incluso el curso en el que se halla el estudiante es la variable que mayor poder predictivo muestra, tanto sobre el deseo de abandonar los estudios como sobre el nivel de desempeño de los estudiantes.

2.2.8.1.4. Engagement y Año académico

Glaría et al. (2015) no encontraron diferencias significativas por nivel de estudios, en una muestra de 220 estudiantes de una universidad tradicional chilena que se encontraban cursando de 1ero a 5to año de la carrera de fonoaudiología. Los estudiantes tenían un rango de edad entre 18 a 30 años ($M=20.81$; $DE=2.15$).

Parra, P. (2010) realiza una revisión bibliográfica y teórica sobre la relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico teórico/práctico, encontrando como variables relacionadas la edad y curso, es decir, existe una correlación positiva blanda entre la edad y los niveles de Engagement, en donde a mayor edad de los estudiantes mayor es el nivel de Engagement. Haciendo mención que se supone en dichos resultados que a mayor edad se encuentran en ciclos avanzados de estudio de la carrera. También hace mención que una variable también

es la opción de elección de la carrera, explica que carreras de primera opción se relacionan con mayores niveles de Engagement.

2.2.8.1.5. Engagement y Categoría Ocupacional

Oramas et al. (2014), quien investigó en una muestra de trabajadores cubanos. En base a su investigación consideran que las diferencias que obtuvieron respecto a los grupos ocupacionales, que a mayor edad se sienten más engaged que trabajadores más jóvenes, explican que este resultado está dado por la posibilidad de poner en práctica la iniciativa y la creatividad, característica propia de directivos y otros que poseen autonomía y control sobre sus actividades, a diferencias de trabajos menos independientes o personal relacionado con la atención a los demás. Sin embargo, consideran que en su estudio han podido abordar con mayor profundidad esta variable.

2.2.9. La Importancia de los recursos personales en la predicción del Engagement

Salanova y Schaufeli (2009, pp.149-152) definen los recursos personales como “características positivas de las personas que tienen la capacidad de reducir o amortiguar el potencial impacto negativo de las demandas, pero que a la vez, como los recursos laborales, pueden ser origen por sí mismos de procesos positivos como el crecimiento personal y profesional”. (p. 149)

Los recursos personales como el optimismo, la autoestima, la autoeficacia predicen el engagement. También, los autores señalan que existen muchos estudios de las creencias de eficacia o autoeficacia como un recurso personal. Creer que podemos hacer algo bien aumenta nuestro deseo de hacer cosas y nos motiva a realizarlas, incluso de persistir en dichas acciones aunque aparezcan obstáculos y dificultades. Es decir, la persona percibe cómo debe organizarse para realizar ciertos procesos que le permitan lograr determinados resultados. Elige aquellas tareas para las que se siente capaz y evita las que cree que exceden sus capacidades. Las creencias de eficacia estipulan la cantidad de esfuerzo que necesita emplear la persona para enfrentarse a los obstáculos y la cantidad de tiempo o persistencia para

procurar logros. Las investigaciones concluyen que la autoeficacia se asocia con la persistencia, dedicación, satisfacción de la persona por sus acciones y la motivación.

Respecto a la relación de autoeficacia y engagement se ha encontrado que existe una relación recíproca entre ambos constructos a lo largo del tiempo (Salanova y Schaufeli, 2009, p.155). Ello significa que niveles altos de autoeficacia predicen niveles altos de engagement en el futuro y viceversa; a su vez, ello puede predecir el alto desempeño del empleado. Esto último genera una espiral que redundará en aumentar o mantener el engagement y el alto nivel de autoeficacia. Para los autores Salanova y Schaufeli, dicha espiral genera ganancias, que estarían relacionadas con el proceso motivacional del modelo DRL (Demandas y recursos laborales).

Ante la pregunta “¿se contagia el engagement?”, los autores Salanova y Schaufeli (2009, pp. 161-163) reflexionan que las personas, cuando trabajan en un mismo grupo, interactúan unos con otros, lo cual predispone a que se influyan unas a otras las emociones positivas y negativas, sintonizando entre ellas. Es decir, el clima positivo de equipo hace incrementar el engagement de cada integrante como si fuera un proceso de contagio emocional. Entonces, los empleados que se sienten engaged influyen a que los colegas se sientan y tengan comportamientos con vigor, dedicación por el trabajo, absorción y concentración en lo que hacen.

Salanova y Schaufeli (2009, p. 165) señalan que los recursos organizacionales predicen el engagement colectivo del grupo, el cual predice el clima de servicio, el desempeño del grupo y la lealtad del cliente. Para incrementar los niveles de clima de servicio, es recomendable un nivel de engagement colectivo entre los empleados. Salanova y Schaufeli aportan conclusiones precisas sobre el engagement (2009, pp. 167-168):

- Es un elemento importante del proceso motivacional.
- Que la organización brinde los recursos laborales y a la vez exista demandas laborales altas es lo que promueve el engagement en los empleados.

- El engagement tiene un impacto positivo en distintos resultados organizacionales, como el compromiso organizacional, alto desempeño y calidad del servicio.
- Los recursos personales, en especial la autoeficacia, incrementa el engagement y el desempeño laboral.
- Los recursos laborales y personales tienen una relación mutua con el engagement, y forma espirales de ganancias con el tiempo.
- Es importante el incremento del engagement en las organizaciones, porque, a su vez, genera un buen desempeño laboral en los trabajadores y en toda la organización.

2.2.10. La salud en el trabajo y en las organizaciones: Psicología de la salud ocupacional positiva

Quintanilla (2013, pp. 187-193) explica que la Psicología Social del Trabajo es lograr concordar el bienestar (según el autor, es un estado o situación de satisfacción, disfrute o *felicidad*, buena posición económica y vida desahogada) y la salud en el trabajo con el rendimiento y la productividad laboral. El autor se pregunta también si se puede disfrutar trabajando. Refiere que la respuesta es ambivalente, si y no, explicando que si las condiciones laborales proporcionan las facilidades para realizar el trabajo para que este sea una finalidad en sí mismo, la motivación es intrínseca y, con ello, es posible lograr la satisfacción. Así, el trabajo es un incentivo en sí mismo. Sin embargo, cuando las condiciones laborales promueven la realización del trabajo “como un medio para alcanzar un fin con una fuerte influencia de la motivación extrínseca, la satisfacción que se produce es para conseguir el bienestar fuera del trabajo”, es decir, el trabajo es un “incentivo sustitutivo”, la conducta es impuesta por el contexto, el ambiente, las condiciones y las casualidades o eventualidades. Esta explicación coincide con lo antes expuesto por Haidt, cuando afirma: “Las investigaciones más recientes informan de que la mayoría de la gente enfoca sus tareas laborales de una de las tres maneras siguientes: como un trabajo, como una carrera o como una vocación” (Haidt, 2006, p. 263).

Quintanilla explica el significado del término “trabajo” como ambivalente, porque hay personas que asumen el trabajo como:

Aburrido, monótono, desagradable, y agotador, que no ofrece estímulos intelectuales y le produce agotamiento emocional y desgaste psicológico, se tiene que soportar para satisfacer las necesidades esenciales de la vida, disfrutando algunas veces placeres cuando acaba la jornada de trabajo, es ahí que el trabajador finaliza su aburrimiento, escapa de la autoridad, poder o de un espacio agobiante (2013, p. 188).

En cambio, para otros, el trabajo es una actividad de satisfacción, que le brinda una sensación de importancia personal, es un disfrute personal, de desarrollo personal y profesional, de sentirse importantes, independientes y ocasionalmente con superioridad, con lo cual logra ser elogiado.

Salanova y Schaufeli (2009) reflexionan que el calificativo de organización saludable quiere decir que se debe preservar el cuidado de la salud de los empleados y también de la organización en su conjunto. Eso significa que la dirección y desarrollo de los recursos humanos hace un giro y empieza a considerar la salud psicosocial del empleado como un medio para alcanzar otros fines, pero también como un bien en sí mismo, es decir, se convierte en un valor estratégico esencial en los objetivos empresariales. La organización es saludable en la medida en que sus integrantes son saludables. Ello es llamado capital psicológico positivo y es determinado por el engagement.

Muchas empresas piensan que la salud general es responsabilidad de los individuos, el empleador no debería interferir en ello, y que promocionar la salud en el trabajo podría desviar la atención de los fines de la empresa. Así, pueden no valorar la mejora de las condiciones de trabajo. Cuando la organización se compromete a reducir las condiciones de trabajo estresantes y se cuida la mejora de la salud reforzando los recursos laborales y personales apropiados, entonces recién se vuelve efectiva la promoción de la salud individual. Wilson et al. (2004) definen la organización saludable:

Aquellas organizaciones caracterizadas por invertir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de los

empleados y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo, y, finalmente, mediante las oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-vida privada. (Citado por Salanova y Schaufeli, 2009, p. 278)

En otras palabras, el clima social de la organización que genera el apoyo social de los empleados a través de los compañeros y supervisores permite el desarrollo y efectividad de una organización.

Cada organización debe encargarse de estipular las buenas prácticas tomando en cuenta su propia cultura y valores, estrategia, objetivos empresariales, recursos humanos, técnicos y económicos-financieros, para que el empleado confíe en la gente para la que trabaja y con la que trabaja, de modo que pueda sentirse orgulloso de sus propio trabajo y de su organización. (Salanova y Schaufeli, 2009, p. 283)

Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que las organizaciones saludables consideran a sus integrantes como un capital humano, un capital social y un capital psicológico. No se precisará ahondar en los conceptos en la presente investigación, salvo mencionar la idea principal de los tres constructos. Como capital humano se refiere al conocimiento, habilidades, competencias adquiridas por la experiencia y educación, pero también a aquel conocimiento tácito de la cultura y valores que tiene el trabajador de la organización a la que pertenece, conocimiento valioso que cuando se va, toma tiempo que el nuevo trabajador lo adquiriera. El capital social contribuye a la creación del capital humano, es el conocimiento tácito del ambiente social conformado por la cultura y valores de la organización. Es aquí donde se encuentra el contrato psicológico, que se basa en la confianza en los miembros de la organización.

Mención aparte merece el capital psicológico positivo, el cual es un constructo de la Psicología Positiva. Está conformado por las fortalezas personales y capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas para conseguir la mejora del funcionamiento organizacional y del desempeño en las

organizaciones actuales. Estas son la autoeficacia, la esperanza, el optimismo, la resiliencia. Salanova y Schaufeli consideran que también podrían ser consideradas el engagement y la autoeficacia como características de las personas saludables en la organización, ya que repercuten en el pensamiento-acción de las personas y en sus conductas de flexibilidad, creatividad, apertura hacia la información y desempeño organizacional. Todo lo mencionado aumenta el bienestar psicosocial (el sentirse bien, la satisfacción y la *felicidad*) y facilita la adaptación a la adversidad en el tiempo, un incremento de la confianza en sí mismo, lo que genera más espirales de ganancia. El capital psicológico es beneficioso para la persona porque contribuye a su bienestar y permite el desarrollo de habilidades, pero también es beneficioso para el grupo y la organización porque se produce un capital psicosocial compartido entre los integrantes de la organización saludable (Salanova, Schaufeli, 2009). Incluso, Salanova (2009) añade que Peterson, Park y Sweeney (2008) proponen a la moral como indicadora del bienestar del grupo, quienes definieron varios componentes de la moral y que ha quedado pendiente saber qué factores incrementan la moral para lograr obtener un indicador del bienestar de los grupos de trabajo. Todo ello se menciona cuando Salanova reflexiona sobre el capital psicológico positivo, mostrándonos la complejidad de ello y cuán valioso es.

Salanova explica que la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva es una perspectiva que aplica los principios de la Psicología Positiva al contexto del trabajo y las organizaciones. Así, surge el interés científico por la Psicología Organizacional Positiva, la cual es concebida como “el estudio y la aplicación de recursos y competencias humanas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con el objetivo de mejorar el desempeño en las organizaciones” (2009, pp. 256-257). Entonces, la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva se origina de la unión de la Psicología Organizacional Positiva con el conocimiento integral que se tiene sobre la salud; pone énfasis en estudiar los factores positivos que caracterizan a las organizaciones, la salud del empleado y de la organización. Su enfoque está centrado en la mejora y promoción del bienestar de las personas, los puestos y las organizaciones. El término “salud” se utiliza desde el concepto que propone la Organización Mundial de la Salud (OMS). Por ello, la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva utiliza un conocimiento amplio que no se limita solo al

bienestar afectivo de los empleados, sino también a aspectos cognitivos, motivacionales y conductuales.

Salanova define la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva como una disciplina que se encarga de estudiar científicamente la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, siendo su objetivo describir, explicar y potenciar la gestión del bienestar psicosocial en el trabajo, calidad de vida laboral y organizacional y del desarrollo de las organizaciones saludables. Agrega:

Desde esta perspectiva es importante para la Psicología de la Salud Ocupacional positiva conocer cómo se desarrolla la motivación intrínseca y el *engagement*, qué papel desempeña las creencias positivas sobre las propias competencias, cómo conciliar los ámbitos trabajo-familia, en qué se basa el desarrollo de la satisfacción y la *felicidad* en el trabajo, cómo pueden las organizaciones contribuir al crecimiento y el *bienestar psicológico* de las personas y los grupos que las componen, cómo se pueden desarrollar siendo cada vez más saludables. Salanova (2009, p. 256)

En este sentido, la presente investigación busca indagar más sobre el *engagement* y la felicidad, porque con ello se quiere reflexionar sobre el impacto que pudieran tener en la calidad de vida laboral en un sentido amplio y en el bienestar que tiene el trabajador. Asimismo, se busca aportar información para que las organizaciones tomen conciencia de que pueden lograr ser mucho más saludables cuidando del ambiente social, manteniendo buenas relaciones con el entorno de la organización y la comunidad, alcanzando un punto en que converge el bienestar del trabajador y la efectividad organizacional. Eso implica un mayor cuidado en las estrategias planificadas y proactivas para mejorar la salud de los empleados y la salud financiera de la organización a través de buenas prácticas. De este modo, estas organizaciones “pueden ajustar lo que se demanda de sus empleados con las fortalezas de estos” para que el trabajador tenga un desempeño que la misma organización propuso.

Entonces, según Salanova (2009), la organización debe ser capaz de atraer y retener empleados que posean las fortalezas o habilidades requeridas para

desempeñar sus funciones con éxito y que, dentro de los objetivos de la organización, se encuentre el desarrollo y potenciación de los recursos y fortalezas de los trabajadores. Asegura Salanova que las fortalezas están relacionadas con el bienestar y la vitalidad de los trabajadores, y, por ende, de la organización. Este tipo de organización genera resultados de excelencia, viéndose, por ejemplo, en la calidad de su producto o servicio, mantienen excelentes relaciones con el entorno de su organización y la comunidad.

2.2.11. El Síndrome de Estar quemado (Burnout), lo opuesto al Engagement

Cuando Quintanilla (2013) explica la salud en el trabajo y las organizaciones, incluye los factores de riesgo psicosocial, ya que estas son una amenaza contra la salud física, psicológica y social de los trabajadores. Detalla que los factores de riesgo psicosocial se clasifican en tres grupos: la organización del tiempo de trabajo, las tareas y la estructura de la organización del trabajo. Asegura que las consecuencias de las actuales condiciones del trabajo han influenciado para que la preocupación por los aspectos físicos, materiales, técnicos y ergonómicos haya sido desplazada por la de los aspectos psicosociales y las experiencias subjetivas de las relaciones e interacciones en el trabajo y las organizaciones. Asimismo, ha primado, en las investigaciones de la psicología clínica y del análisis de los fenómenos psicopatológicos, las definiciones de aquellos factores de riesgo mencionados por Quintanilla, como son, por ejemplo, el estrés en el trabajo, el acoso psicológico y el síndrome de estar quemado (burnout), entre otros.

En el capítulo II de la presente investigación, se explicó que Salanova et al. (2000) crearon la prueba Engagement en base a un constructo hipotético teórico opuesto al burnout. Así, el engagement sería acorde al bienestar psicológico, y se manifestaría como una forma de felicidad. Mediante la investigación de Salanova, se planteó las escalas de Engagement para predecir indicadores de bienestar psicológico subjetivo (compromiso organizacional, satisfacción laboral, entusiasmo laboral) cuando se controla el burnout.

En general, podemos afirmar que la Psicología Positiva aporta constructos que nos permite revalorar el sentido de bienestar, de desarrollo personal, del potencial que tenemos, todo aquello que genera salud y sanas relaciones.

Cuán importante es revalorar que los trabajadores evidencien engagement y no burnout. En vez de estar agotados emocionalmente consigo mismos y con los demás, en vez de tener sentimientos de miedo a la jornada laboral, de marcar distancia con las personas (usuarios, compañeros de trabajo), reduciendo cada vez más el logro personal, los desafíos profesionales y sentimientos de ser competente, se encuentren, en cambio, llenos de un sentimiento de vigor, dedicados a sus labores, absortos en sus deberes, proyectando bienestar psicológico subjetivo. Según lo entienden Salanova, et al. (2000), el engagement genera compromiso organizacional, satisfacción laboral y entusiasmo laboral.

La prevención del burnout constituye una necesidad para la eficiencia organizativa, tal como Quintanilla afirma:

Una psicología de la salud orientada a considerar el bienestar social, sus circunstancias, procesos y técnicas de mejora es una opción sugerente, posible y muy recomendable. Siempre será mejor y más eficaz, por no decir mucho más rentable, social y empresarialmente, evitar el burnout o el estrés en el trabajo que tratarlo y/o reducirlo. (2013, p. 217)

Entiéndase el “evitar el burnout” que menciona Quintanilla no como una evitación. Al contrario, el autor se refiere a que los psicólogos, quienes intervienen en las organizaciones, deben tomar distancia del concepto de “hombre enfermo” cuando interpreten y aborden la acción psicológica, y que la conducta desajustada no se vuelva el objeto de estudio, sino más bien la conducta humana general, social y frecuente, coincidiendo con lo propuesto por Salanova, es decir, valorar, estudiar y fomentar a las personas apasionadas por sus labores, comprometidas y vigorosas.

Así, el burnout, como explica Salanova, “es una respuesta al estrés laboral crónico” (2009, p. 226), en la cual se manifiestan actitudes y sentimientos negativos, y despersonalización hacia las persona vinculadas al trabajo (clientes, pacientes,

estudiantes, compañeros de trabajo, etc.) y hacia la propia profesión (falta de realización personal en el trabajo). Ello genera el sentirse emocionalmente agotado. Señala la autora (Salanova, 2009) que el burnout puede sufrirlo todo tipo de profesionales, no solo los que trabajan directamente con clientes (sector sanitario, educación, servicios, etc.), también quienes trabajan con objetos (operarios de producción de una industria, etc.), como también estudiantes. Por ello, existe una prueba diferenciada para medir el burnout académico.

Las investigaciones de Salanova y Schaufeli sobre el burnout y el engagement, como lo opuesto, también lo realizaron con estudiantes universitarios, según lo señalaron los autores (2009). El burnout académico lo define como una respuesta emocional negativa, persistente, relacionada con los estudios, con sentimientos de agotamiento (sensación de ya no poder realizar las tareas como estudiante), cinismo (actitud distante hacia el significado y utilidad de los estudios que se están realizando) y un sentimiento de incompetencia o ineficacia académica como estudiante. En cambio, el engagement es considerado un estado mental positivo relacionado con los estudios, caracterizado por el vigor en las tareas como estudiante, los altos niveles de dedicación a los estudios y, finalmente, la absorción en las mencionadas tareas. El engagement es un estado afectivo-cognitivo persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Está compuesto por las dimensiones vigor, dedicación y absorción. El vigor está referido a altos niveles de energía y resistencia mental mientras el alumno estudia, se esfuerza en las tareas que realiza a pesar de que se presentan dificultades en el desarrollo de las mismas. La dedicación es sentirse implicado, manifiesta entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por conseguir resultados óptimos en los estudios. La dimensión absorción consiste en que el alumno está tan concentrado en la tarea que experimenta, que el tiempo se pasa “volando” porque lo disfruta y, por ende, no fácilmente se desconecta de lo que está haciendo o, en otras palabras, no fácilmente se distrae. El engagement, en palabras de Salanova, M., es la parte positiva, y el burnout, la parte negativa del bienestar psicológico de los estudiantes universitarios cuando describe el proceso de motivación y desempeño académico.

Cabe aclarar que, en la muestra de la presente investigación, se tiene estudiantes universitarios y técnicos que trabajan o realizan prácticas pre profesionales, lo cual implica un doble esfuerzo y dedicación para alcanzar un buen desempeño en ambas organizaciones a las que pertenecen (la empresa y la institución académica). No se está considerando evaluar si los participantes presentan burnout, que ha sido y sigue siendo ampliamente estudiado como síndrome, según señala Salanova (2009, p. 233) que califica al burnout como síndrome, sino que el aporte de la presente investigación es estudiar su opuesto encontrado desde la Psicología Positiva que es el engagement. Sin embargo, no se está considerando estudiar específicamente el engagement académico, ya que no se está evaluando el desempeño académico del estudiante, sino cómo se perciben a sí mismos respecto al trabajo remunerado que realizan o prácticas pre-profesionales que les exigen un desempeño laboral compensando en algunos casos con una remuneración y, en otros casos, con la calificación (nota aprobatoria para su creditaje académico del ciclo que cursan).

2.2.12. Felicidad y Engagement

Extremera, Durán y Rey (2005) evidenciaron que existe relación: la felicidad subjetiva y las tres dimensiones de engagement, alcanzado el índice más elevado con vigor, concluyendo que la comprensión y el manejo emocional se relacionan con el bienestar personal y laboral, con un mayor sentido de compromiso y dedicación hacia su labor. Por ende, recomiendan para las organizaciones, programas de formación en habilidades socio-emocionales.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe relación entre Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima.

2.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existen diferencias a nivel de los factores de felicidad y los componentes del engagement según sexo.

H2: Existen diferencias a nivel de los factores de felicidad y los componentes del engagement según grupo de edad.

H3: Existen diferencias a nivel de los factores de felicidad y los componentes del engagement según tipo de educación.

H4: Existen diferencias a nivel de los factores de felicidad y los componentes del engagement según año académico.

H5: Existen diferencias a nivel de los factores de felicidad y los componentes del engagement según categoría ocupacional.

H6: Existe relación entre los factores de la Felicidad y los componentes del Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima.

2.4. Definición de Variables y Conceptos

Felicidad: Alarcón define la felicidad del siguiente modo: “Es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado” (2009, p. 137). Difiere de Bienestar Psicológico y el Bienestar Psicológico subjetivo, aunque en ciertas investigaciones mencionadas en el presente trabajo utilizan bienestar y felicidad de manera intercambiable como términos generales que abarcan sentimientos y actividades positivas, pero también podrían abarcar emociones y otras veces pueden referirse a actividades sin que estén relacionadas a sentimientos.

Se operacionaliza con el puntaje obtenido al aplicar la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón (2006).

Engagement: Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2001) definen como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y temporal, el ‘engagement’ se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica. Se operacionaliza con el puntaje obtenido al aplicar el Cuestionario Engagement (UWES) de Salanova, M. et al. (2000)

Estudiantes: Persona que cursa estudios en un establecimiento de enseñanza. Por lo cual se aplicó los tests de la presente investigación a los estudiantes que se encontraban llevando clases en los establecimientos de enseñanza.

Educación Superior: Es la etapa posterior a la educación secundaria y es común aunque no imprescindible que se aplique una selección de acceso a las instituciones de enseñanza superior. La educación superior se imparte en las universidades o instituciones de formación profesional entre otros.

Universidad: Institución de enseñanza superior (aquella que proporciona conocimientos especializados de cada rama del saber) que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes. Existen universidades públicas y privadas. Para la presente investigación los participantes proceden de dos universidades privadas en Lima.

Instituto: Institución oficial destinada a la enseñanza de educación superior. Existen institutos públicos y privados. Para la presente investigación los participantes proceden de un instituto privado en Lima.

Año Académico: Año que comprende desde el comienzo de un curso, generalmente en marzo o agosto, hasta su final (ciclo) o el comienzo del otro. La cantidad de participantes según el año académico que cursaban fue al azar y se recogió dicha información a través de una ficha de datos personales.

El Año Académico se agrupa en cuatro niveles para la presente investigación:

- Primer Año: Abarca primer y segundo ciclo de estudio.
- Segundo Año: Abarca tercer y cuarto ciclo de estudio.
- Tercer Año: Abarca quinto y sexto ciclo de estudio. En el caso de los estudiantes de instituto sería su último año de estudios, según lo programado por el instituto que se tomó para la muestra.
- Cuarto Año: Abarca séptimo y octavo ciclo de estudio.

Categoría ocupacional: Conformada por la población económicamente activa (PEA), son todas las personas en edad de trabajar que al momento de aplicar las

pruebas de la presente investigación se encontraban trabajando en una organización (ocupados). La cantidad de participantes según la categoría ocupacional fue al azar y se recogió dicha información a través de una ficha de datos personales.

La PEA ocupada se agrupa en tres categorías de ocupaciones para la presente investigación:

- Ejecutivo: Conformado por jefes, gerentes, dueños de pequeñas empresas, ocupan un rol que implica dirigir a otros, tomar decisiones, asumir riesgos y liderar. Tienen trabajadores remunerados a su cargo.
- Empleados: Ocupan cargos administrativos o de ventas. Es el trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que recibe, generalmente, una remuneración mensual (sueldo).
- Obreros: Realizan trabajos operativos. Es el trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe una remuneración mensual (sueldo) o semanal (salario).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

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

3.2. Población y Muestra

La población de la presente investigación estuvo conformada por 2800 estudiantes de universidades e instituto del distrito Santiago de Surco, quienes trabajan, de las carreras de letras y números, de 1er a 4to año. Ver Tabla 2 sobre la composición de la muestra de los estudiantes que trabajan.

La muestra está conformada por 338 estudiantes, con un 95% de confianza y un 5% de margen de error, obtenido a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{E^2(N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

Valores:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Valor de la distribución estandarizada correspondiente al nivel de confianza. Por lo tanto, como el NC = 95%, entonces $Z = 1.96$

E: Máximo error estándar, donde $E = 5\% = 0.05$

σ^2 : 0.25

El tipo de muestreo es no probabilístico intencional, ya que los participantes fueron seleccionados tomando en cuenta los siguientes criterios de medición:

Criterios de inclusión:

Edad: 18 a 40 años

Año académico: 1ero a 4to

Condición laboral: Actualmente trabajando

Carreras: Ligadas al área de letras (Administración, Comunicación y Psicología) y números (Ingeniería y Contabilidad).

Criterios de exclusión:

Edad: Menor a 18 y mayor a 40 años

Año académico: 5to año a más

Condición Laboral: Desempleados

Carreras: Ciencias (Medicina, Enfermería, Biología, Terapia Física, Odontología)

Se delimitó tres rangos de edades para la presente muestra: de 18 a 23 años, de 24 a 30 años, de 31 a 40 años. Tomando en cuenta la clasificación que propone Papalia, Wendkos y Duskin (2010), la adultez emergente se da entre los 18 y 26 años, la adultez temprana entre los 27 y 40 años. También, se ha considerado el modelo de Schaie (citado por Papalia et al., 2010, p. 437) sobre el ciclo de vida del desarrollo cognitivo. Él plantea que la etapa de logro (de los 19 o 21 años a los 30 o 31 años) está conformado por adultos jóvenes quienes adquieren el conocimiento para alcanzar metas, como una carrera y familia. Una siguiente etapa es la ejecutiva (de los 30 o 40 años a la edad media). En esta etapa, la persona se responsabiliza de los sistemas sociales, como las organizaciones gubernamentales y de negocios o los

movimientos sociales, lo cual supone abarcar relaciones complejas en niveles múltiples.

Finalmente, se consideró la edad inicial de 18 años, puesto que corresponde con el promedio de edad de la mayoría de los ingresantes a las universidades (Universia, 2011). Adicionalmente, esta es la edad legal para iniciar un trabajo remunerado. Por ende, considerando que la mayoría de carreras universitaria culminan a los 5 años, la edad en la que el estudiante podría estar egresando es a los 23 años.

Tabla 2
 Composición de la Muestra de los estudiantes que trabajan

Variables	Sexo		Edad			Año Académico				Categoría Ocupacional		
	Femenino	Masculino	18-23	24-30	31-40	1er año	2do año	3er año	4to año	Ejecutivo	Empleado	Obrero
Tipo de Educación												
Universitaria	97	154	66	127	58	131	85	14	21	32	191	28
Técnica	47	40	54	31	2	49	26	12	0	5	69	13

3.3. Instrumentos y Materiales

3.3.1. Ficha Técnica: Escala de Felicidad de Lima

Nombre Original: Escala de Felicidad de Lima

Autor: Reynaldo Alarcón.

Procedencia: Perú

Administración: Individual o Colectiva.

Duración: Aproximadamente 20 minutos.

Aplicación: Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 20 y 35 años.

Tipificación: Puntajes naturales y Percentiles, en el total de una muestra de población general.

Puntuación: Calificación manual.

Significación: Estructura factorial 4 subcomponentes.

Materiales: Escala en la cual se marca las respuestas.

3.3.1.1. Características Generales

La Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón (2006) consta de 27 preguntas. Es una escala de tipo likert con cinco alternativas. Observar la Tabla 3 respecto a los Factores de Felicidad, sus indicadores e ítems.

Tabla 3
Factores de Felicidad

FACTORES	INDICADOR	Items
Ausencia de sufrimiento profundo 11 ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de estados depresivos. • Ausencia de estado de fracaso. • Ausencia de pesimismo. • Ausencia de intranquilidad. • Ausencia de vacío existencial. 	<ul style="list-style-type: none"> • 02. Siento que mi vida está vacía. • 07. Pienso que nunca seré feliz. • 11. La mayoría del tiempo no me siento feliz. • 14. Me siento inútil. • 17. La vida ha sido injusta conmigo. • 18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad. • 19. Me siendo un fracasado. • 20. La felicidad es para algunas personas, no para mí. • 22. Me siento triste por lo que soy. • 23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos. • 26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia

Satisfacción con la Vida: 6 ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con lo que se ha alcanzado. • Creer que se está donde se tiene que estar. • Pensar que se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. • Estado subjetivo de satisfacción generado por la posesión de un bien deseado. 	<ul style="list-style-type: none"> • 01. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal. • 03. Las condiciones de mi vida son excelentes. • 04. Estoy satisfecho con mi vida. • 05. La vida ha sido buena conmigo. • 06. Me siento satisfecho con lo que soy. • 10. Me siendo satisfecho porque estoy donde tengo que estar.
Realización Personal: 6 ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Es la felicidad plena, y no estados temporales del estar feliz. Señala autosuficiencia. • Señala autarquía. • Señala tranquilidad emocional. • Señala placidez. • Orientación hacia metas que considera valiosas para su vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • 08. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes. • 09. Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida. • 21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado. • 24. Me considero una persona realizada. • 25. Mi vida transcurre plácidamente. • 27. Creo que no me falta nada.
Alegría de Vivir: 4 ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Optimismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • 12. Es maravilloso vivir. • 13. Por lo general, me siento bien • 15. Soy una persona optimista. • 16. He experimentado la alegría de vivir.

3.3.1.2. Estudios psicométricos de la prueba original

Validez de la Escala de Felicidad: El autor estimó la validez con dos enfoques. El primero fue sustentado con hallazgos de investigaciones que han evidenciado una fuerte relación entre felicidad y algunas variables psicológicas consideradas predictoras de ella. El segundo enfoque se realizó determinando la estructura interna de la Escala mediante análisis factorial. (Alarcón, 2006, p. 102)

- Correlaciones entre la Escala de Felicidad y variables de personalidad: Estimó las correlaciones entre la Escala de Felicidad con las escalas de extraversión y neuroticismo del Inventario de Personalidad de Eysenck, EPI (Anicama, 1985),

en una muestra de 298 estudiantes universitarios que no pertenecían a la muestra general. Entre la Escala de Felicidad y extraversión se encontró una correlación alta y significativa ($r=.378$; $p<.01$); con neuroticismo la correlación fue negativa y alta ($r=-.450$; $p <.01$). Se confirmó lo hallado en otras investigaciones: existen correlaciones significativas y positivas entre felicidad y extroversión y correlaciones significativas y negativas entre felicidad y neuroticismo.

- Correlación entre Felicidad y Afectos Positivos y Negativos. El autor desarrolló una Escala de Afectos Positivos y Negativos y, posteriormente, la correlacionó con la Escala de Felicidad elaborada por el mismo autor. La correlación de Pearson entre los puntajes de felicidad y afectos positivos es positiva y significativa ($r=.48$; $p<.01$). Entre felicidad y afectos negativos la correlación fue significativa y negativa ($r=-.51$; $p<.01$). Es decir, halló una correlación altamente significativa entre satisfacción con la vida y frecuencia de afectos positivos ($r=.406$, $p <.01$).
- Finalmente, la validez de construcción de la Escala se basa en los resultados obtenidos de correlacionar las puntuaciones de la Escala de Felicidad con introversión y neuroticismo, y con afectos positivos y negativos.
- Respecto a la Validez Factorial de la Escala, la Escala de Felicidad posee una adecuada validez factorial, lo que garantiza cierta coherencia o convergencia entre las medidas referidas al constructo que se mide (Alarcón, 2006, p. 104).

Coeficiente de Confiabilidad:

- Aplicó la correlación Item-Escala. Todas las correlaciones son altamente significativas ($p<.001$, para 2 colas). La media de las correlaciones es igualmente elevada ($r=.511$; $p<.001$). Estos valores manifiestan que todos los reactivos miden indicadores de un mismo constructo y que contribuyen con eficacia a mediarlo.
- Correlaciones Item-Item: La media de las correlaciones Item-Item señala una significativa relación entre los ítems de la Escala ($r=.28$; $p<.01$). Sin embargo, cada ítem mantiene su autonomía, dentro de un todo que es la Escala, ya que los ítems muestran diferencias entre ellos. El Análisis de Varianza entre las medias de los ítems arroja diferencias significativas ($F=212.69$, $p<.01$).

- Coeficiente Alfa de Cronbach: El autor señala que todos los valores Alfa son altamente significativos. Su rango va de .909 a .915. La Escala total presenta una elevada consistencia interna ($\alpha=.916$, basada en ítems estandarizados).
- Coeficientes Split-Half. Se ha determinado el coeficiente de mitades de Spearman-Brown (longitudes desiguales) $r^n=.884$ y el de Guttman Split-Half $r=.882$. Ambas magnitudes de las correlaciones respaldan la alta confiabilidad de la Escala.

3.3.1.3. Estudio piloto para la presente investigación

Debido a que la prueba fue creada en nuestro contexto, la redacción de los ítems se ajusta a las características sociodemográficas de la muestra. Además, la prueba fue estandarizada en un entorno universitario, muestra que es similar a la de la presente investigación, por ello no se consideró pertinente la realización de un estudio piloto.

3.3.1.4. Categoría Diagnóstica de Felicidad

A continuación se describen las categorías interpretativas para la variable felicidad y sus factores (Tabla 4).

Tabla 4
Categoría Diagnóstica de Felicidad

Categoría	Pc	Ausencia de sufrimiento	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir	Felicidad
Muy bajo	0 a 9	0 a 38	0 a 16	0 a 14	0 a 13	0 a 83
Bajo	10 a 24	39 a 43	17 a 20	15 a 17	14	84 a 95
Promedio	25 a 75	44 a 53	21 a 25	18 a 24	15	96 a 115
Alto	76 a 90	54	26 a 28	25 a 26	16	116 a 122
Muy alto	91 a 99	55	29 a 30	27 a 30	17	123 a 131

3.3.2. Ficha Técnica: Cuestionario Engagement (UWES)

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

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

Procedencia: España

Administración: Individual o Colectiva.

Duración: Aproximadamente 20 minutos.

Aplicación: Adolescentes y adultos con edades comprendidas entre los 19 y 58 años.

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

Puntuación: Calificación manual.

Significación: Estructura factorial 3 subcomponentes.

Usos: Organizacional. Son potenciales usuarios aquellos Profesionales que se desempeñan como expertos en prevención de riesgos laborales o del departamento de Recursos Humanos de las empresas.

Materiales: Cuestionario en el cual se marca las respuestas.

3.3.2.1. Estructura de la prueba

Observar la Tabla 5 en el que se mencionan los componentes de Engagement, sus indicadores e ítems.

Tabla 5
Componentes de Engagement

Componentes	Indicador	Ítems
Vigor: 6 ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Altos niveles de energía en su trabajo. • Altos niveles de resistencia mental mientras se trabaja. • Deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo. • No sentirse fatigado fácilmente. • No persistir en la actividad aunque 	<ul style="list-style-type: none"> • 01. En mi trabajo me siento lleno de energía. • 04. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. • 08. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. • 12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.

	aparezcan dificultades y complicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • 15. Soy muy persistente en mi trabajo. • 17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.
Dedicación: 5 ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de significado que tiene el trabajo para la persona • El entusiasmo por el trabajo que se hace • Sentirse orgulloso por el trabajo que se hace. • Percepción de un alto reto por el trabajo. • Inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • 02. Mi trabajo tiene sentido y propósito. • 05. Estoy entusiasmado con mi trabajo. • 07. Mi trabajo me inspira. • 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago. • 13. Mi trabajo es retador.
Absorción: 6 ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo. • Tener dificultades en dejar el trabajo estando en esta situación placentera y así el tiempo parece que pasa ‘volando’ y uno/a se ‘deja llevar’ por el trabajo olvidando lo que pasa alrededor. 	<ul style="list-style-type: none"> • 03. El tiempo ‘vuela’ cuando estoy trabajando. • 06. Cuando estoy trabajando ‘olvido’ todo lo que pasa alrededor de mí. • 09. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. • 11. Estoy inmerso en mi trabajo. • 14. Me ‘dejo llevar’ por mi trabajo. • 16. Me es difícil ‘desconectar’ del trabajo.

3.3.2.2. Estudios psicométricos de la prueba original

El Cuestionario Engagement (Utrecht Work Engagement Scale - UWES), desarrollada por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) consta de 17 ítems.

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

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

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

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

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

3.3.2.3. Estudio piloto para la presente investigación

3.3.2.3.1. Validez de contenido

Validez hace referencia al grado en que la evidencia acumulada le da soporte a las interpretaciones de las puntuaciones del test para un propósito específico (AERA, APA y NCME, 1999), el cual se obtiene del análisis de la relación entre los contenidos del test y el constructo que se pretende medir. Esto se realizó con el criterio de jueces y sus apreciaciones fueron evaluadas mediante el coeficiente V de Aiken, el que brinda la posibilidad de evaluar la significancia estadística (Escrura, 1988). Tomando en consideración a Escurra, fueron admitidos como válidos, aquellos ítems con una V igual o mayor a 0.80. A continuación se describen los resultados encontrados (Tabla 6):

Tabla 6
V de Aiken del Cuestionario Engagement (UWES)

Items	J1	J2	J3	J4	J5	J6	V de Aiken	p
1	1	1	0	1	1	1	0.83	0.00
2	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
3	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
4	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
5	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
6	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
7	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
8	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
9	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
10	1	1	1	1	0	1	0.83	0.00
11	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
12	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
13	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
14	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
15	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
16	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00
17	1	1	1	1	1	1	1.00	0.00

Como puede apreciarse, todos los ítems fueron admitidos, ya que cumplieron con el criterio de Ecurra (V mayor a 0.80). Así mismo, tomando en consideración las sugerencias dadas por los jueces, fueron modificados algunos términos por un significado que se entienda en nuestro contexto (Tabla 7):

Tabla 7
Sugerencia de los jueces

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

		ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	Me siento dinámico y con energía al realizar mi trabajo.
6	Cuando estoy trabajando ‘olvido’ todo lo que pasa alrededor de mí.	Cuando estoy trabajando ‘olvido’ todo lo que pasa a mi alrededor.
13	Mi trabajo es retador	Mi trabajo es desafiante.
16	Me es difícil ‘desconectar’ del trabajo.	Es difícil ‘desconectarme’ del trabajo

3.3.2.3.2. Confiabilidad por consistencia interna

La confiabilidad del test es una condición necesaria pero no suficiente para garantizar la validez de un instrumento. Permite indicar si el instrumento tiene la propiedad de mostrar resultados similares, libre de error, en repetidas mediciones (Campo-Arias, A. y Oviedo, H., 2008). En el presente estudio, se realizó el análisis de consistencia interna mediante el coeficiente α de Cronbach.

Sobre el valor mínimo que debe tener el coeficiente α , no existen normas específicas, más bien ellos dependen del uso que se haga del test (Abad, 2011; Morales, 2006). Entonces, de acuerdo con Guilford (1954, citado en Morales, 2006), se puede considerar, incluso, un coeficiente de .50 para investigaciones como la del presente estudio, a pesar que otros autores como Campo-Arias y Oviedo (2008) consideran aceptable cuando la consistencia interna se encuentra entre 0,70 y 0,90.

En la Tabla 8, se tiene los coeficientes de consistencia de cada una de las dimensiones del Engagement. Los resultados muestran que se tiene coeficientes α mayores de .77, siendo el mayor el de Dedicación, $\alpha = .88$.

Tabla 8
Consistencia interna y descriptivos de los componentes del Engagement

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	α	Rango	
						Potencial	Real
Engagement	Vigor	6	30.0	5.6	.84	0-36	11-36
	Dedicación	5	25.0	5.4	.88	0-30	4-30
	Absorción	6	27.0	5.7	.77	0-36	5-36

3.3.2.4. Categoría Diagnóstica de Engagement

A continuación se describen las categorías interpretativas para la variable engagement y sus componentes (Tabla 9).

Tabla 9
Categoría Diagnóstica de Engagement

Categoría	Pc	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Muy bajo	0 a 9	0 a 20	0 a 16	0 a 17	0 a 54
Bajo	10 a 24	21 a 24	17 a 21	18 a 23	55 a 70
Promedio	25 a 75	25 a 33	22 a 28	24 a 30	71 a 90
Alto	76 a 90	34 a 35	29	31 a 33	91 a 95
Muy alto	91 a 99	36	30	34 a 36	96 a 102

3.4. Procedimiento

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

La autora de la investigación se encargó de la aplicación de las pruebas y también tuvo el apoyo de dos docentes universitarios quienes aplicaron las pruebas en secciones a su cargo. Se retiraron las pruebas que fueron respondidas de manera incompleta.

3.5. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos

En el análisis descriptivo de las variables de estudio se calculó la mediana, Mdn , la cual es una medida estadística de tendencia central pertinente cuando las distribuciones de datos son no paramétricas, además de ser más resistentes a los valores atípicos, los valores atípicos pueden ser indicativos de datos que pertenecen a una población diferente del resto de la muestra establecida (Field, 2009). Como medida de dispersión se calculó el 75% del rango intercuartílico o llamado también rango intercuartil, RI , tal como lo propone Laird y Mosteller (1990), es la diferencia entre el tercer y el primer cuartil de una distribución, es una medida de la dispersión estadística, es una medida de variabilidad adecuada cuando la medida de posición central empleada ha sido la mediana. El rango intercuartílico se eligió por ser más robusto a los valores atípicos y por tener la característica de ser equivalente a la desviación estándar para muestras grandes.

Para el análisis inferencial, previamente, se realizó análisis de normalidad con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefors y exploración descriptiva a fin evaluar la pertinencia del uso de estadísticos paramétricos y no paramétricos, concluyéndose por el uso de los segundos. Para la prueba de significancia estadística de la correlación se usó el coeficiente rho de Spearman (r_s), mientras que para los análisis de comparación de dos o más grupos independientes se usaron las pruebas de U de Mann-Whitney (U) y Kruskal-Wallis (H).

Con respecto al tamaño del efecto para la comparación de dos grupos independientes, se usó la formulación de tamaño del efecto de diferencia estandarizada resistente a valores atípicos de la Ecuación 1 (Grissom y Kim, 2005), en el que se compara a las medianas de los grupos y el denominador en función del rango intercuartílico ($0.75r_{iq}$). Esta última ecuación es una adaptación de la diferencia estandarizada de medias propuesta inicialmente por Cohen (1988). En el caso de más de dos grupos independientes, se puede usar la fórmula de la Ecuación 1, donde los valores de Mdn_1 y Mdn_2 son considerados a partir de los valores máximo y mínimo de los grupos a comparar (Grissom y Kim, 2005).

$$d' = \frac{Mdn_1 - Mdn_2}{0.75r_{iq}}$$

Finalmente, para la valoración del tamaño del efecto se considerará la propuesta de Cohen (1988), quien plantea valores límite para el efecto pequeño, mediano y grande los que corresponden a 0.2, 0.5 y 0.8 respectivamente.

Para los análisis descriptivos e inferenciales se utilizó el software SPSS 22, mientras que la fórmula para el cálculo del tamaño del efecto se implementó en software de hoja de cálculo Microsoft Excel 2013.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

4.1. Identificación de niveles de Felicidad y Engagement

En la Tabla 10 se observa los resultados de frecuencias y porcentajes, así como los resultados inferenciales del análisis prueba de bondad de ajuste a un modelo de niveles iguales, encontrando niveles diferentes de manera estadísticamente significativa, tanto en Felicidad ($\chi^2 = 80.5$, $p < .001$) como en Engagement ($\chi^2 = 131.0$, $p < .001$). Con respecto al análisis de niveles de ambas variables, se encontró que el 60% (203) de estudiantes se ubican en el nivel Alto en Engagement, con la particularidad que no se encontró ningún estudiante en los niveles bajo y muy bajo. En cambio el 38% (127) de los estudiantes, alcanzaron un nivel medio en Felicidad.

Tabla 10
Niveles de Felicidad y Engagement

Variables	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		χ^2	p	V
Felicidad	41	12%	41	12%	127	38%	80	24%	49	14%	80.5	<.001	0.49
Engagement	0	0%	0	0%	103	30%	203	60%	32	9%	131.0	<.001	0.62

Nota. El porcentaje total no es 100 en Engagement por aspectos del redondeo.

4.2. Prueba de normalidad de Felicidad y Engagement

La presenta Tabla 11 muestra que los resultados (salvo Felicidad) tienen una distribución no normal en ambas variables ($p < 0.05$), por lo tanto, se justifica el uso de estadística no paramétrica.

Tabla 11
Prueba de Kolmogorov – Smirnov de las variables Felicidad y Engagement

		Fel. Ausencia de sufrimiento profundo	Fel. Satisfacción con la vida	Fel. Realización personal	Fel. Alegría de vivir	Felicidad	Eng. Vigor	Eng. Dedicación	Eng. Absorción	Engagement
N		350	350	350	350	350	350	350	350	350
Parámetros normales ^{a,b}	Media	47.31	22.50	20.33	14.55	104.69	28.35	24.18	26.22	78.76
	Desviación típica	6.408	4.279	4.349	1.443	13.623	5.623	5.370	5.690	15.369
Diferencias más extremas	Absoluta	.133	.095	.075	.202	.072	.138	.146	.099	.121
	Positiva	.115	.051	.040	.124	.050	.087	.139	.063	.069
	Negativa	-.133	-.095	-.075	-.202	-.072	-.138	-.146	-.099	-.121
Z de Kolmogorov-Smirnov		2.482	1.784	1.405	3.776	1.340	2.581	2.739	1.846	2.260
Sig. asintót. (bilateral)		.000	.003	.039	0.000	.055	.000	.000	.002	.000

4.3. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según variables de agrupamiento

4.3.1 Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según el sexo

De acuerdo con la Tabla 12, en los participantes de estudio se tiene las mayores diferencias con un tamaño del efecto grande en Alegría de vivir, $U = 13195.0$, $z = -1.99$, $p = .046$, $d' = 0.89$, en donde la mayor puntuación se tiene para el grupo de hombres ($Mdn = 15$, $RI' = 1.5$) en comparación con el de mujeres ($Mdn = 14$, $RI' = 0.8$). Por otro lado, en la dimensión de Realización personal, la diferencia es pequeña, $U = 12826.5$, $z = -2.33$, $p = .020$, $d' = 0.21$. En otras palabras, el análisis según sexo, demostró que el grupo de hombres tiene un puntaje mayor en alegría de vivir y las mujeres tienen un puntaje mayor en realización personal. En las dimensiones de Engagement, no se encontraron diferencias significativas.

Tabla 12
Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones de Felicidad y Engagement según sexo

	Hombres ($n = 194$)		Mujeres ($n = 144$)		Rango		U	z	p	d
	Mdn	(RI')	Mdn	(RI')	Potencial	Real				
Ausencia de sufrimiento profundo	49	(6.8)	49	(7.5)	11-55	27-55 25-55	14638.0	-0.39	.699	0.00
Satisfacción con la vida	23	(4.1)	23	(3.8)	6-30	9-30 12-30	14676.5	-0.35	.729	0.00
Realización personal	20	(5.6)	21	(3.8)	6-30	7-30 11-30	12826.0	-2.33	.020	0.21
Alegría de vivir	15	(1.5)	14	(0.8)	4-20	8-17 9-17	13195.0	-1.99	.046	0.89
Felicidad	106	(16.1)	107	(13.5)	27-135	64-131 69-131	14546.0	-0.48	.628	0.07
Vigor	30	(6.0)	30	(6.0)	0-36	11-36 11-36	13773.5	-1.31	.189	0.00
Dedicación	26	(6.0)	25	(4.5)	0-30	4-30 7-30	13848.0	-1.23	.217	0.10
Absorción	28	(5.3)	26	(6.0)	0-36	14-36 5-36	13490.5	-1.61	.106	0.36
Engagement	83	(15.4)	81	(13.5)	0-102	29-102 29-102	13751.5	-1.33	.182	0.14

4.3.2. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según la edad

De acuerdo con la Tabla 13, en la variable Felicidad, se tiene las mayores diferencias en Ausencia de sufrimiento, en el que los participantes de 31 a 40 años ($Mdn = 51$, $RI' = 5.6$) obtuvieron una puntuación mayor que los participantes de 18 a 23 años ($Mdn = 47$, $RI' = 6.0$), correspondiendo a esta diferencia un tamaño del efecto mediano y una diferencia estadísticamente significativa, $H(2) = 12.32$, $p = .002$, $d' = 0.63$. Por otro lado, en la variable Engagement, existen diferencias a nivel de todos los componentes y el puntaje total ($p < 0.05$), siendo mayor en la muestra de 31 a 40 años.

Tabla 13
Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones de Felicidad y Engagement según grupo de edad

	De 18 a 23 años ($n = 120$) $Mdn(RI')$	De 24 a 30 años ($n = 158$) $Mdn(RI')$	De 31 a 40 años ($n = 60$) $Mdn(RI')$	Rango		$H(2)$	p	d
				Potencial	Real			
Ausencia de sufrimiento profundo	47 (6.0)	49.5 (7.5)	51 (5.6)	11-55	26-55 25-55 36-55	12.32	.002	0.63
Satisfacción con la vida	23 (3.8)	23 (3.8)	23 (4.9)	6-30	10-30 9-30 10-30	0.71	.701	0.00
Realización personal	21 (4.5)	21 (4.5)	20.5 (5.3)	6-30	7-30 8-30 12-30	1.03	.598	0.11
Alegría de vivir	15 (0.8)	15 (1.5)	15 (1.5)	4-20	9-17 9-17 8-17	2.12	.346	0.40
Felicidad	105 (12.8)	107 (15.8)	109 (14.3)	27-135	64-131 72-131 77-131	5.08	.079	0.32
Vigor	28 (6.8)	30 (5.3)	31 (3.8)	0-36	11-36 11-36 15-36	7.59	.022	0.57
Dedicación	25 (6.4)	26 (5.3)	27 (4.5)	0-30	9-30 4-30 10-30	10.04	.007	0.47
Absorción	25 (6.0)	28 (6.0)	29 (4.1)	0-36	10-36 5-36 14-36	16.59	.000	0.74
Engagement	79 (17.3)	83 (14.3)	86 (11.3)	0-102	32-102 29-102 39-102	12.44	.002	0.49

4.3.3. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según tipo de educación

De acuerdo con la Tabla 14, En el análisis según tipo de educación, en Felicidad la mayor puntuación correspondió al grupo con formación universitaria ($Mdn = 107$, $RI' = 14.3$) comparado con los de formación técnica ($Mdn = 103$, $RI' = 12.8$), siendo estas diferencias significativas. En la dimensión de Ausencia de sufrimiento profundo el grupo de mayor puntuación fue el de formación universitaria ($Mdn = 50$, $RI' = 6.8$) en comparación al de formación técnica ($Mdn = 46$, $RI' = 6.8$). Por otro lado, se tiene que en la variable de Engagement, así como en sus dimensiones, las diferencias no son significativas.

Tabla 14
Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones de Felicidad y Engagement según tipo de educación

	Universitaria ($n = 251$)		Técnica ($n = 87$)		Rango		U	z	p	d
	Mdn	(RI')	Mdn	(RI')	Potencial	Real				
Ausencia de sufrimiento profundo	50	(6.8)	46	(6.8)	11-55	25-55 26-55	8446.0	-3.67	.000	0.59
Satisfacción con la vida	23	(3.8)	22	(3.8)	6-30	9-30 10-30	10833.0	-0.74	.456	0.27
Realización personal	21	(4.5)	19	(4.5)	6-30	7-30 11-29	10417.5	-1.25	.210	0.44
Alegría de vivir	15	(1.5)	15	(0.8)	4-20	8-17 10-17	11016.5	-0.54	.592	0.00
Felicidad	107	(14.3)	103	(12.8)	27-135	64-131 67-123	9584.5	-2.27	.023	0.30
Vigor	30	(6.0)	30	(6.8)	0-36	11-36 13-35	11399.0	-0.05	.959	0.00
Dedicación	26	(5.3)	25	(5.3)	0-30	4-30 9-30	10558.5	-1.08	.279	0.19
Absorción	27	(5.3)	26	(6.0)	0-36	5-36 10-36	11300.5	-0.17	.864	0.18
Engagement	82	(15.0)	82	(15.8)	0-102	29-102 32-101	11171.5	-0.33	.742	0.00

4.3.4. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según año académico

De acuerdo con la Tabla 15, en el análisis según año académico indica una diferencia con tamaño del efecto grande en Felicidad, $d' = 0.97$, donde la mayor puntuación corresponde a los de cuarto año ($Mdn = 113$, $RI' = 8.3$) y los de menor a los de tercer año ($Mdn = 101$, $RI' = 14.3$), siendo esta diferencia estadísticamente significativa, $H(3) = 16.11$, $p < .001$. A nivel de las dimensiones de Felicidad, existen diferencias en Ausencia de sufrimiento profundo ($p < 0.05$), siendo el grupo de mayor puntuación los de cuarto año y las de menor, el grupo de tercer año y en Satisfacción con la vida ($p < 0.05$), siendo el grupo de mayor puntuación los de primer y cuarto año y las de menor, el grupo de tercer año. En otras palabras, en Felicidad, la mayor puntuación corresponde a los de cuarto año y los de menor puntuación los que se encuentran en tercer año, siendo esta diferencia significativa. Sin embargo, en Engagement y sus dimensiones, solo se observan diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de Dedicación, $p = .016$, con un tamaño del efecto moderado, siendo mayor en los alumnos de primer y tercer grado.

Tabla 15

Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones de Felicidad y Engagement según año académico

	Primer año	Segundo	Tercer año	Cuarto año	Rango		$H(3)$	p	d
	($n = 180$)	año ($n = 111$)	($n = 26$)	($n = 21$)	Potencial	Real			
	$Mdn(RI')$	$Mdn(RI')$	$Mdn(RI')$	$Mdn(RI')$					
Ausencia de sufrimiento profundo	49(6.8)	47(7.5)	45(5.3)	52(3.0)	11-55	25-55; 27-55; 33-54; 39-55	17.70	.001	1.24
Satisfacción con la vida	24(4.5)	22(3.4)	20.5(3.8)	24(3.0)	6-30	9-30; 10-30; 14- 28; 20-29	12.71	.005	0.96
Realización personal	21(5.3)	20(4.5)	18.5(4.5)	22(3.8)	6-30	7-30; 10-30; 12- 27; 16-28	7.57	.056	0.78
Alegría de vivir	15(1.5)	15(1.1)	14(0.8)	15(1.5)	4-20	8-17; 9-17; 10-16; 13-17	4.33	.228	0.82
Felicidad	107(14.3)	103(12.8)	101(14.3)	113(8.3)	27-135	69-131; 64-131; 77-118; 92-124	16.11	.001	0.97
Vigor	30(6.0)	29(7.9)	30(5.3)	30(6.0)	0-36	11-36; 11-36; 22-36; 15-36	4.01	.260	0.16
Dedicación	26(5.3)	24(6.8)	26(3.8)	25(3.0)	0-30	4-30; 7-30; 17-30; 7-30	10.26	.016	0.43
Absorción	28(5.3)	26(6.8)	28.5(5.3)	26(4.5)	0-36	9-36; 5-36; 16-34; 7-36	6.63	.084	0.46
Engagement	83(13.5)	78.5(17.6)	84(12)	80(10.5)	0-102	29-102; 30-101; 59-100; 29-102	7.33	.062	0.41

4.3.5. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según categoría ocupacional

De acuerdo con la Tabla 16, con respecto a la variable de comparación categoría ocupacional, se tiene en Felicidad y sus dimensiones que las mayores puntuaciones las obtiene el grupo de ejecutivos con respecto al grupo empleados. En Felicidad, se tiene diferencias con tamaño del efecto mediano, $d' = 0.56$, donde la mayor puntuación corresponde a ejecutivos ($Mdn = 114$, $RI' = 11.3$) y la menor a empleados ($Mdn = 106$, $RI' = 14.3$), siendo la diferencia estadísticamente significativa, $H(2) = 8.65$, $p = .013$. Las diferencias en las dimensiones de Felicidad son de un tamaño del efecto mediano en Ausencia de sufrimiento profundo ($d' = 0.57$), Satisfacción con la vida ($d' = 0.67$) y Realización personal ($d' = 0.47$). En otras palabras, en Felicidad, la mayor puntuación corresponde a ejecutivos y la menor a empleados, siendo la diferencia significativa. En la variable de Engagement, se tiene un tamaño del efecto moderado, siendo mayor el puntaje en el grupo ocupacional de ejecutivos y menor en el de obreros. A nivel de los componentes del Engagement, se observan diferencias en Vigor y Dedicación ($p < 0.05$), siendo el puntaje mayor en los ejecutivos.

Tabla 16
Análisis descriptivo e inferencial de las dimensiones de Felicidad y Engagement según la categoría ocupacional

	Ejecutivo (n = 37) Mdn(RI')	Empleado (n = 260) Mdn(RI')	Obrero (n = 41) Mdn(RI')	Rango		H(2)	p	d
				Potencial	Real			
Ausencia de sufrimiento profundo	52 (6.0)	49 (6.8)	48 (8.3)	11-55	39-55 25-55, 29-55	7.19	.027	0.57
Satisfacción con la vida	25 (2.3)	22 (3.8)	25 (5.3)	6-30	10-30 9- 30, 15- 30	11.70	.003	0.67
Realización personal	22 (3.8)	20 (4.5)	22 (4.5)	6-30	13-29 7- 30, 11- 30	7.43	.024	0.47
Alegría de vivir	15 (1.5)	15 (1.5)	15 (1.5)	4-20	8-17, 9-17, 9-16	3.49	.175	0.00
Felicidad	114 (11.3)	106 (14.3)	110 (17.3)	27-135	80-128, 64-131, 72-131	8.65	.013	0.56
Vigor	32 (3.8)	30 (5.3)	29 (6.8)	0-36	15-36, 11-36, 11-36	9.83	.007	0.48
Dedicación	28 (4.5)	25 (4.5)	24 (6.0)	0-30	13-30, 4-30, 9-30	12.60	.002	0.90
Absorción	28 (4.5)	27 (6.0)	26 (6.0)	0-36	14-36, 5-36, 10-35	3.35	.187	0.36
Engagement	87 (12.8)	81 (13.5)	79 (18.8)	0-102	44-102, 29-102, 31-99	8.39	.015	0.50

4.4. Análisis de Correlación entre las Dimensiones de Felicidad y Engagement

En la Tabla 17 sobre la correlación entre Felicidad y Engagement, se tiene correlación estadísticamente significativa, $r_s(336) = .349$, $p < .001$, con un tamaño del efecto mediano.

Con respecto a Ausencia de sufrimiento profundo se tiene que correlaciona significativamente con las dimensiones de Engagement, teniéndose las mayores puntuaciones en Dedicación, $r_s = .386$, $p < .001$, Vigor $r_s = .345$, $p < .001$, así como con el total, $r_s = .311$, $p < .001$.

En Satisfacción con la vida, la correlación más alta se tiene en Dedicación, $r_s = .346$, luego en vigor, $r_s = .307$, $p < .001$, mientras que con Engagement se tiene $r_s = .288$, $p < .001$.

Para la dimensión de Realización personal, se tiene la mayor correlación en Dedicación, $r_s = .371$, $p < .001$, luego en Vigor, $r_s = .330$, $p < .001$, mientras que con Engagement se tiene $r_s = .304$, $p < .001$.

Con respecto a Alegría de vivir, el mayor grado de correlación se da con Dedicación, $r_s = .329$, $p < .001$, mientras que con Engagement la significación es pequeña $r_s = .277$, $p < .001$.

Finalmente, con respecto a Felicidad total la mayor correlación se tiene con Dedicación, $r_s = .430$, $p < .001$, y luego con Vigor, $r_s = .382$, $p < .001$.

Por ende se concluye que existe relación entre los factores de la Felicidad y los componentes del Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima.

Tabla 17

Correlación entre las dimensiones de Felicidad y las dimensiones de Engagement

		Eng. Vigor	Eng. Dedicación	Eng. Absorción	Engagement
Fel. Ausencia de sufrimiento profundo	Rho de Spearman	,345**	,386**	,144**	,311**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.007	.000
Fel. Satisfacción con la vida	Rho de Spearman	,307**	,346**	,144**	,288**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.007	.000
Fel. Realización personal	Rho de Spearman	,330**	,371**	,151**	,304**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.005	.000
Fel. Alegría de vivir	Rho de Spearman	,303**	,329**	,132*	,277**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.014	.000
Felicidad	Rho de Spearman	,382**	,430**	,162**	,349**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.002	.000

**p<0.01 Muy significativo

* p<0.05 Significativo

CAPÍTULO V

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Discusión de los Resultados

5.1.1 Análisis de la identificación de niveles de Felicidad y Engagement

Se encontró que el 38% de participantes se ubican en un nivel medio de felicidad, con una tendencia al nivel alto. Al respecto hay concordancia con los reportes de Cuadra y Florenzano (2003), que los estudiantes que se encuentran comprometidos en actividades interesantes (ya sea su carrera o su trabajo) tienden a experimentar mayor satisfacción con su vida. La actividad en sí misma se convierte en un motivador que incluso supera la retribución material (Seligman, 2006), ya que sienten que dichas actividades les permiten sentir que contribuyen con un bien mayor como la realización personal. En esta línea, Haidt señala que “la felicidad procede del interior, pero también del exterior” (2006, p. 132), es decir, que los estudiantes encuentran un sentido a su vida, cuando encuentran oportunidades para trascender, dejando un legado a los demás.

A nivel del engagement, el 60% de la muestra se ubica en un nivel Alto, observándose que no existen estudiantes con niveles bajo y muy bajo. Salanova y Schaufeli explican que las personas con alto engagement manifiestan una “conexión energética y efectiva con sus trabajos, y se ven capaces de afrontar las nuevas demandas que aparecen en el día a día laboral” (2004, p. 115). Así mismo para que el engagement se presente, es importante que la empresa fomente el feedback constructivo, lograr un clima laboral positivo, dando oportunidad a que experimente una variedad de tareas, la supervisión adecuada (a tiempo, sin autoritarismo)

orientada a brindar oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo personal. Se infiere por lo tanto que los participantes poseen estrategias para ver las actividades laborales que realizan con optimismo, se perciben autoeficaces, es decir con capacidad de reducir o amortiguar el potencial impacto negativo de las demandas laborales y con un adecuado nivel de autoestima, como evidencian Salanova y Schaufeli (2009).

5.1.2. Análisis de los resultados correspondientes a las Hipótesis Específicas

5.1.2.1. Análisis de Diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según el sexo

De acuerdo al análisis de Felicidad y Engagement y sus dimensiones según el sexo, se obtuvo las mayores diferencias en Alegría de vivir, dimensión de Felicidad, en donde la mayor puntuación se obtiene para el grupo de hombres en comparación con el de mujeres. Estos resultados no coinciden con lo investigado por Alarcón (2002) quien no encontró diferencias significativas según género. Tampoco con los hallazgos de Posada y Aguilar (2012) quienes, en una muestra de estudiantes universitarios, no se encontraron diferencias significativas a nivel de la felicidad entre hombres y mujeres. Sin embargo a pesar que Torres et al. (2014), según su investigación concluyeron que no existen diferencias según sexo respecto al nivel de felicidad en una muestra de universitarios chilenos, encontraron que las mujeres son más activas que los hombres desarrollando conductas pro felicidad, tales como actividades religiosas, de ocio pasivo y afiliativas. En cambio, los hombres, realizan más actividades físico-deportivas y orientadas a metas instrumentales (mejorar el rendimiento y alcanzar objetivos académicos), quienes se autclasifican como extrovertidos. Este último aporte podría explicar el resultado hallado en la presente investigación, que los hombres puntúen un nivel más alto en Alegría de Vivir, factor que posee como indicador al optimismo. Es decir que su optimismo puede deberse a que los estudiantes hombres se esmeran en alcanzar objetivos y mejorar su rendimiento, ya que hay mayor control en las causas que nos permitirán alcanzar metas, asumiendo por ende que el alcance de la meta es un suceso positivo que puede

ser permanente en la medida de su esfuerzo en siguientes ocasiones, volviendo ese hecho repetido y continuo, como señala Seligman (2006), en cambio las actividades religiosas, de ocio pasivo y afiliativas, que son actividades pro felicidad en mujeres, tienen variables sociodemográficas más complejas de tener un control que lleven a ser situaciones exitosas como para replicar de manera continua y con mayor esfuerzo y de aprovechar ese éxito en un hecho repetido y continuo, sin embargo dichas actividades favorecen ocasionalmente a la tranquilidad emocional que es uno de los componentes del factor realización personal.

En cuanto a las dimensiones de Engagement, no se encontraron diferencias significativas según sexo. Dicho resultado discrepan de los encontrados por Pena et al. (2012), quienes hallaron que las docentes de educación inicial y primaria de España presentaban significativamente mayores niveles de vigor y absorción que los docentes varones. Esta diferencia puede deberse a la naturaleza de la muestra, ya que en la presente investigación se evaluó a estudiantes y Pena et al. evalúa profesionales ya en ejercicio de sus funciones. La explicación a estos resultados se encuentra en el hecho de que los estudiantes de ambos sexos, encuentran igualdad de condiciones en el entorno académico y laboral, en cambio, la muestra de Pena et al. al estar conformado por profesionales ya egresados en pleno ejercicio de sus funciones, si encuentran diferencias a nivel de las oportunidades y condiciones de trabajo. En el caso del trabajo docente, las oportunidades son mayores para las mujeres hecho que explica los resultados encontrados. También discrepa con el resultado de López-Alonso et al. (2016) quienes investigaron en una muestra de estudiantes universitarios de España, hallaron que valores altos de engagement correlaciona con un enfoque profundo de aprendizaje, y que las mujeres tienden más a dicho enfoque profundo, es decir que las mujeres tienden a sentirse más absorbidas, dedicadas, a enfrentar con mayor vigor y con estrategias que implican comprensión e integración de aprendizajes y por lo tanto a dedicar menor cantidad de tiempo libre para el ocio. En cambio en la presente muestra al no encontrarse diferencias por género, se deduce que tanto hombres y mujeres se dedican a su trabajo con igual esmero, tal vez porque el trabajo permite consolidar, experimentar o ampliar los conocimientos recibidos en las aulas, en un grupo que no tiene mayor tiempo libre de ocio, como sucedió con la muestra de López-Alonso et al., quienes estudiaban más no trabajaban.

5.1.2.2. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según la edad

Según el análisis de las dimensiones de Felicidad y Engagement por grupo de edad, en la variable Felicidad, se obtiene una diferencia estadísticamente significativa en Ausencia de sufrimiento, donde, para los colaboradores de 31 a 40 años, su puntuación es mayor que para los de 18 a 23 años. Al respecto Haidt (2006) propone que los actos de altruismo causan directamente la felicidad en la adultez y más en las personas de la tercera edad. En los adolescentes no sucede ello, ya que están en un momento en el que recién empiezan a construir sus historias de vida, y están sumidos en una demandante red de relaciones sociales. Por el contrario, durante la adultez, la persona tiene un boceto o un avance de la creación de la historia personal, la cual le va dando forma a través de objetivos, de deseos o anhelos, de ejemplos a seguir y las actividades altruistas agregan profundidad y virtud a su carácter. Señala Haidt que delinear nuestra historia de vida mediante objetivos está más relacionado a las etapas de la media edad, es decir, juventud y adultez, justamente el rango de edad de los evaluados (31 a 40 años). En otras palabras, dicho grupo de evaluados va encontrado un sentido a su vida y, probablemente, se han visto involucrados en actividades altruistas y han ido alcanzando sus anhelos.

Por otro lado, en la variable Engagement, se encontraron diferencias significativas en el puntaje total y todos los componentes, siendo mayor para los colaboradores de 31 a 40 años. Este resultado es similar a la explicación de Parra (2010) quien señala que existe una correlación positiva entre la edad y los niveles de Engagement, en donde a mayor edad de los estudiantes mayor es el nivel de Engagement. Igualmente, Oramas et al. (2014) evaluaron el 'Work engagement' en Trabajadores cubanos, cuyo rango de edad fue entre 18 y 79 años, encontraron una correlación significativa directa entre la dedicación y la edad, aunque la relación es débil; la absorción solo correlaciona de forma significativa con la edad; a mayor edad, más absortos en el trabajo, pero la relación también es débil, al respecto los autores señalan que en otros países europeos cuando han estudiado grupos

ocupacionales en relación con la edad y el engagement, encontraron que los trabajadores con mayor edad se sienten más “engaged” que trabajadores más jóvenes. Quizás, como señalan López-Alonso et al. (2016), quienes investigaron el engagement en estudiantes universitarios (con un rango de edad entre los 18 y 52 años) a mayor engagement menor dedicación al tiempo libre/ocio. Es decir, si consideramos que el rango de edad de 31 a 40 años implica mayor responsabilidad familiar y probablemente laboral, tienen menor oportunidad de tiempo libre/ocio, lo cual redundaría a un mayor engagement laboral.

5.1.2.3. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según tipo de educación

Sobre el análisis de las dimensiones de Felicidad y Engagement según tipo de educación de los participantes, en Felicidad la mayor puntuación correspondió al grupo con formación universitaria comparado con el de formación técnica, siendo estas diferencias estadísticamente significativas. Respecto a las dimensiones de Felicidad, en la dimensión de Ausencia de sufrimiento profundo, se tienen las mayores diferencias, donde nuevamente el grupo de mayor puntuación fue el de formación universitaria a comparación del de formación técnica. Según el estudio de Apoyo Consultoría (2011), encontró que los estudiantes de universidades top valoran el prestigio de su centro de estudios (por la universidad o carrera), le otorgan peso a sus preferencias al nivel de esfuerzo y tiempo para ingresar. En cambio, la elección de un instituto en vez de la universidad, al estar determinado por factores económicos, genera mayor malestar. En estos términos, Alarcón (2001) manifiesta que el factor de nivel socioeconómico más bajo podría influenciar la obtención de un puntaje más bajo en felicidad porque puede estar relacionado con una mayor tendencia a la violencia familiar, en el caso de la muestra, los estudiantes de instituto estarían representando el nivel socioeconómico bajo, quedaría pendiente analizar si existe mayor prevalencia de violencia familiar en la población de estudiantes de Instituto en comparación a la población del ámbito universitario.

Por otro lado, se tiene, en la variable de Engagement, así como en sus dimensiones, que las diferencias no son significativas. Como bien señala el estudio

realizado por Apoyo Consultoría (2011), los estudiantes que han participado de la presente investigación (instituto y universidad) se caracterizan por tener interés en la acumulación de capital humano. En este sentido, se puede decir que muestran interés por la calidad de la educación que van a recibir con la finalidad de asegurar una inserción laboral exitosa. Ambos grupos aspiran al título universitario que implica esfuerzo y perseverancia. Así, se pone en práctica el concepto de Engagement mencionado por Salanova y Schaufeli: “Un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (2009, p.109). Este resultado difiere del hallado por Oramas et al. (2014) quienes investigaron sobre el engagement en una muestra de trabajadores cubanos, hallaron que se asocia el vigor y escolaridad, siendo estos resultados independientes del sexo. Las personas con preuniversitario tienen un valor medio mayor que los técnicos medio y que los universitarios. En la absorción, los universitarios presentan mayor valor que los técnicos medios, pero marginalmente significativa. Sin embargo en la investigación no mencionan si los participantes se encontraban estudiando o era un grado alcanzado al finalizar sus estudios. Por ello quedaría pendiente investigar el factor cultural, los valores de la búsqueda de progreso laboral y académico y cómo esta se relaciona con el vigor para alcanzar logros en ambos campos. En cambio, el resultado de la presente investigación es similar al obtenido por Manzano (2002), no encontró diferencias en el nivel de engagement en los estudiantes universitarios en Argentina, que pertenecían a dos tipos de carreras, una que era ocho semestres y la otra de seis semestres, en el caso de dicha investigación explica que es debido a que pertenecen a la misma institución y con los mismos profesores y que podría ser que la dimensión dedicación, que se refiere que la persona se siente altamente identificado, sea una variable de mayor poder predictivo de no querer abandonar los estudios y mantener un buen desempeño. En el caso de nuestra muestra, ninguna dimensión del Engagement sobre salió, nuevamente se propone que el factor cultural y las aspiraciones de logro implícitas en nuestra cultura podría ser una variable influyente en el engagement de estudiantes que se encuentran trabajando.

5.1.2.4. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según año académico

En el análisis de las dimensiones de Felicidad y Engagement según año académico, se indica una diferencia estadísticamente significativa en Felicidad, donde la mayor puntuación corresponde a los de cuarto año. Este mismo resultado se da en la dimensión de Felicidad llamada Ausencia de sufrimiento profundo y en cuanto a la dimensión Satisfacción con la vida, los estudiantes de primer y cuarto año obtuvieron similar puntaje siendo dicho puntaje mayor que los de segundo y tercer año. Para comprender los resultados de la presente investigación cabe citar a Posada y Aguilar (2012), quienes obtuvieron como resultados que a medida que los estudiantes continúan sus estudios y van avanzando, cerca al 4to año de estudios experimentan un aumento de Felicidad. Según explican, no se debe propiamente a la edad, sino a la influencia de la universidad como organización en el modo en que la persona juzga su vida. Con este resultado, los autores validan la hipótesis que se plantearon de que “una organización puede afectar al menos temporalmente la felicidad de un individuo” (p. 92). De igual manera, en el caso de los estudiantes de primer año que obtuvieron un mayor puntaje en Satisfacción con la vida junto con los estudiantes de cuarto año, se entiende que es un primer año de logros académicos, de sentirse satisfechos por lo que han alcanzado y sintiendo que están donde habían aspirado estar tanto en la institución académica como en el lugar de trabajo.

En Engagement y sus dimensiones, solo se encontró diferencia significativa en la dimensión Dedicación, siendo mayor en los estudiantes de primer y tercer año. La explicación a este hallazgo está en el hecho de que los estudiantes evaluados disfrutaban de la labor que realizan en sus trabajos, lo cual es positivo, ya que según Haidt (2006) podría ser que estén enfocando sus tareas laborales como una vocación, ya que si la persona cree que sus labores son fruto de una vocación, consideran que su trabajo es intrínsecamente satisfactorio. Además, posiblemente trabajan para organizaciones que, como dice Quintanilla (2013), emplean la motivación como estrategia para que el trabajador participe activamente en sus funciones con mayor compromiso y pasión. Como afirma Salanova (2009, pp. 224-225), la organización

influye en el bienestar de sus integrantes cuando existe una presencia acordada o proporcional de recursos, volviéndose estas en un buen predictor del bienestar psicológico y del engagement en el ámbito del trabajador. Los resultados encontrados difieren de los hallados por Glaría et al. (2015) quienes no encontraron diferencias significativas por nivel de estudios. El resultado de la presente investigación también difiere de las referencias mencionadas por Parra (2010) quien señala que a mayor edad, se sobre entiende que mayor ciclos académicos estudiados, y que es mayor nivel de engagement. También menciona que una variable también es la opción de elección de la carrera, explica que carreras de primera opción se relacionan con mayores niveles de Engagement, esta explicación que no ha sido estudiada en la presente investigación podría ser una razón del por qué los estudiantes de primer ciclo destacaron en la dimensión Dedicación, es decir los estudiantes, como el resultado encontrado por Manzano (2002), quien explicaba que dicha dimensión, que se refiere que la persona se siente altamente identificado, sea una variable de mayor poder predictivo de no querer abandonar los estudios (en este caso, para la muestra sería el trabajo) y mantener un buen desempeño, ya que, como se hizo mención anteriormente el factor cultural y las aspiraciones de logro implícitas en nuestra cultura podría ser una variable influyente en el engagement de estudiantes que se encuentran trabajando.

5.1.2.5. Análisis de diferencias en Felicidad y Engagement y sus dimensiones según categoría ocupacional

Con respecto a realizar el análisis de las dimensiones de Felicidad y Engagement según la categoría ocupacional, en Felicidad la mayor puntuación corresponde a ejecutivos y la menor a empleados, siendo la diferencia estadísticamente significativa. Dicho resultado es más evidente en la dimensión de Felicidad llamada Ausencia de sufrimiento profundo, que implica ausencia de estados depresivos, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencia, también se observa que los obreros comparten similar puntaje con los ejecutivos en las dimensiones Satisfacción con la vida y Realización personal, es decir que ambos grupos (ejecutivos y obreros) tienen sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la

vida. No se encontró resultados similares al de la presente investigación, sin embargo el resultado obtenido por Pavez et al. (2012) realizó una investigación indirecta guardando un nexo con el presente resultado, quienes encontraron que los trabajadores chilenos que tienen un nivel educacional de enseñanza media completa, con una categoría ocupacional de empleado administrativo y que posee un nivel socioeconómico medio, presentan una mayor sintomatología ansiosa. Señalando que la felicidad es un factor protector tanto para la ansiedad rasgo y ansiedad estado, es decir que al no desarrollar la felicidad la persona está más expuesta a la ansiedad rasgo y/o ansiedad estado. Ello podría explicar que los evaluados, quienes también son administrativos como la muestra de Pávez, et. all. se encontrarían con niveles de ansiedad afectando el nivel de felicidad percibida a través de la dimensión Satisfacción con la vida. Para comprender el resultado Haidt (2006) refiere que la capacidad analítica de la persona para interpretar lo que le sucede como acontecimientos emocionalmente positivos como negativos hace proclive que la persona se deprima. Podría ser que quienes ocupan puestos administrativos desarrollan un perfil de maximizadores, lo que significa que se dejan llevar por los efectos de la comparación social, tratan de evaluar todas las opciones, buscan información y hacer las mejores elecciones, maximizar las ganancias por su elección, viéndose afectados por el exceso de opciones, dejando de disfrutar las actividades laborales como una experiencia y valorando la posesión material. También otro motivo es que este grupo evaluado no estaría percibiendo que sus necesidades básicas han sido cubiertas, probablemente por la influencia cultural respecto a las aspiraciones que ellos debieran de tener y alcanzar. Pero también podría ser por la falta de control percibida y no mantener buenas relaciones con su entorno, es decir que las demandas laborales podrían estar afectando su vida personal familiar amical.

En la variable de Engagement y sus dimensiones, las mayores puntuaciones se obtienen en el grupo ocupacional de Ejecutivos mientras que el menor se observa en el de Obreros. Siendo la dimensión Dedicación la que ha obtenido mayor diferencia estadísticamente significativa.

Los ejecutivos estarían manifestando, a través del resultado hallado, que ellos/as consideran que están realizando un trabajo de gran calidad que produce algo útil para los demás, saben combinar el buen quehacer con el buen devenir, es decir, logran ingresos económicos y desarrollo profesional. No solo manifiestan satisfacción personal, sino también vigor, dedicación y absorción al realizar sus labores. En cambio, en el caso de los empleados que ocupan cargos administrativos o de ventas, se encuentra que disfrutan de sus labores, pero necesitan encontrar un mayor sentido y coherencia de sus labores con su vida, encontrar un propósito. Por el contrario, en el caso de los obreros, quienes realizan trabajos operativos, encuentran sentido de su vida pero les falta mayor vigor, dedicación y absorción en sus labores.

Otros aspectos a considerar también pueden ser la libertad, la sensación de reto y de avanzar hacia objetivos propuestos en el trabajo como condicionantes de la felicidad. Al respecto, Haidt (2006) cita la investigación de Melvin Khon y Carmi Schooler de 1964, quienes concluyeron que los trabajadores disfrutaban más del trabajo con mayor libertad para decidir cómo enfocar su trabajo, que era variado y presentaba retos, por lo que eran considerados más satisfactorios. Al respecto se encuentra el aporte de Oramas et al. (2014) quienes en base a su investigación en una muestra de trabajadores cubanos concluyeron que quienes poseen autonomía y control sobre sus actividades se sienten más engaged a diferencia de trabajos menos independientes o personal relacionado con la atención a los demás.

5.1.2.6. Análisis de Correlación entre las dimensiones de Felicidad y Engagement

Al analizar la correlación entre las dimensiones de Felicidad y Engagement, se encontró lo siguiente:

Existe correlación estadísticamente significativa, $r_s(336) = .35, p < .001$, entre las dimensiones de Felicidad y las dimensiones de Engagement. Con ello, se demuestra la afirmación de Haidt (2006) encontrando que uno de los componentes de la fórmula para conocer el nivel de felicidad que experimentan las personas está

determinado por las actividades voluntarias que realizan. Es decir, en la presente investigación, las actividades voluntarias serían las actividades laborales que son realizadas con vigor, dedicación, absorción (dimensiones de engagement), lo que conlleva a una actitud dispuesta a tener cierto control incluso en circunstancias en las que no las hay.

La dimensión Dedicación de la variable Engagement se correlaciona con todas las dimensiones de la variable Felicidad. Ello puede deberse a que la dimensión mencionada es un componente emocional del Engagement, referida a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por ello, al estudiar la implicancia de la categoría ocupacional se encontró que los ejecutivos tenían un mayor puntaje en Ausencia de Sufrimiento profundo y Satisfacción con la vida (dimensiones de Felicidad) y en Dedicación (dimensión de engagement).

Así mismo, la dimensión Vigor de la variable Engagement se correlaciona con todos los componentes de la variable Felicidad. La dimensión Vigor es un componente conductual – enérgico de la variable Engagement, que implica altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, debido al deseo de esforzarse en el trabajo incluso cuando se presentan dificultades. Implica tener determinación y fortaleza. Por ello, se entiende que se correlacione con la dimensión Ausencia de sufrimiento profundo, llamado también por Alarcón como sentido positivo de la vida, y se caracteriza por estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida. Incluso los autores Extremera, Durán y Rey (2005) también encontraron relación entre felicidad subjetiva y las tres dimensiones de engagement, siendo vigor la dimensión que alcanzó el índice más elevado.

El componente Absorción de Engagement, que es un componente cognitivo del engagement, se correlaciona de manera muy significativa con Ausencia de Sufrimiento profundo, Satisfacción con la vida, Realización Personal y Felicidad total y de manera significativa con Alegría de vivir. La dimensión Absorción se refiere a que la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo

pasa rápidamente y presenta dificultades en el momento que quiere desconectarse de lo que está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Puede deberse a que Absorción es un componente netamente cognitivo del Engagement, deduciéndose que la Alegría de Vivir es un componente conductal-energético y emocional pero con menor grado de poseer un componente cognitivo.

5.1.3 Análisis de los resultados referidos a la Hipótesis General

Esta hipótesis plantea que existe relación entre Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima. Los resultados de la presente investigación muestran que existe relación muy significativa de un nivel moderado bajo entre los puntajes totales de Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima, siendo esta relación directa o positiva, es decir, a mayor felicidad mayor engagement. Resultados similares fueron obtenidos por Extremera et al. (2005) quienes, en una muestra de personal asistencial de España, hallaron relaciones positivas entre la felicidad subjetiva y las tres dimensiones de engagement. Al respecto, Salanova y Schaufeli (2009), mencionan que las personas eligen tareas para las que se sienten capaces y motivados, contando con un clima positivo de equipo, de compañeros de aula y familia, sintiéndose orgullosos de sí mismos, felices y viendo su situación laboral y académica como un reto. Este estado de felicidad hace incrementar el engagement de los involucrados como si fuera un proceso de contagio emocional. También apreciamos lo aportado por Lyubomirsky (2011) que considera la combinación de esfuerzo y dedicación como un paso para alcanzar la felicidad, la cual se entiende en el presente trabajo como aquel impulso de la persona acompañado de optimismo, vigor y absorción al realizar la actividad laboral como una estrategia para alcanzar la felicidad.

Finalmente, queda a la creatividad e innovación de los estudiosos las posibles líneas de investigación que permitan ir ampliando el campo de conocimiento de la Psicología Positiva, a fin de centrarnos en aquello que genera bienestar en los trabajadores.

CONCLUSIONES

- 1) Existe relación entre Felicidad y Engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima.
- 2) Los hombres obtuvieron mayor puntuación que las mujeres en la dimensión Alegría de vivir, en cambio las mujeres obtuvieron mayor puntuación en Realización personal. No se encontraron diferencias significativas según sexo en la variable Engagement.
- 3) Los participantes de 31 a 40 años obtuvieron mayor puntuación en Ausencia de sufrimiento en comparación con los de 18 a 23 años. Se encontraron diferencias significativas en el puntaje total del Engagement y todos los componentes, siendo mayor para los estudiantes que trabajan de 31 a 40 años.
- 4) El grupo con formación universitaria obtuvo mayor puntuación en Felicidad que el grupo de formación técnica. Los estudiantes de formación universitaria obtuvieron mayor puntuación en Ausencia de sufrimiento profundo que los estudiantes de formación técnica. No se encuentra diferencias entre el grupo de estudiantes de formación universitaria y técnica en cuanto al nivel de Engagement y sus dimensiones.
- 5) Los estudiantes de cuarto año son los que obtuvieron mayor puntaje en Felicidad y Ausencia de sufrimiento profundo, mientras que los estudiantes de tercer año son los que obtuvieron menor puntaje. Los de primer y cuarto año obtuvieron mayor puntaje en Satisfacción con la vida en comparación con los de tercer año. Finalmente, los estudiantes de primer y tercer año obtuvieron mayor puntaje en Dedicación, en comparación con los de segundo año.
- 6) Los estudiantes que se ubican en una categoría ocupacional como ejecutivos obtuvieron mayor puntaje en Ausencia de Sufrimiento profundo en comparación a los obreros, obtuvieron mayor puntaje en Felicidad en comparación con los

empleados, obtuvieron mayor puntaje en Vigor, Dedicación y Engagement en comparación al obrero. Finalmente los ejecutivos y obreros obtuvieron mayor puntaje en Satisfacción con la vida y Realización personal en comparación con los empleados.

- 7) La Dedicación y el Vigor del Engagement, al ser componentes conductual-energético y componente emocional se correlacionan con los factores de la Felicidad que implican emoción y acción. El componente Absorción de Engagement, que es un componente cognitivo del engagement, se correlaciona de manera muy significativa con Ausencia de Sufrimiento profundo, Satisfacción con la vida, Realización Personal y Felicidad total y de manera significativa con Alegría de vivir.

RECOMENDACIONES

Concluida la investigación y analizados los resultados, se proponen las siguientes recomendaciones:

- 1) Considerar por separado al grupo de estudiantes de instituto y de universidad, ya que el año de estudio tiene implicancias distintas en cada modalidad de formación.
- 2) Se sugiere identificar las variables intervinientes en los grupos ejecutivos, empleados y obreros.
- 3) Se sugiere considerar algún test que evalúe la autoeficacia del trabajador respecto a sus labores académica y/o profesionales.
- 4) Se requiere seguir realizando estudios acerca del Engagement, extendiéndose a las áreas educativas, sociales, clínicas y organizacionales.
- 5) Es necesario realizar estudios acerca de la Felicidad en el área Organizacional, para que los trabajadores se involucren en generar espacios de mayor satisfacción junto con los empleadores.
- 6) Se recomienda brindar orientación a los estudiantes y trabajadores sobre el sentido que le otorgan a las actividades que realizan.
- 7) Se necesita que las empresas brinden los recursos externos y condiciones laborales necesarios para que pueda generarse el engagement en el trabajador.
- 8) Las universidades deberían generar espacios de tutoría para que el alumno encuentre un nexo entre su trabajo y sus estudios.
- 9) Las empresas que cuentan con trabajadores que siguen estudios deben preguntarse y tomar acciones sobre cuánto motivan al trabajador para que ponga en práctica lo que estudia fidelizándolo con la empresa pero también con su institución académica.
- 10) Las empresas, al realizar eventos institucionales, deberían incluir en lo posible a la familia del trabajador, ya que se ha observado que los vínculos afectivos influyen en la Felicidad.

- 11) Se requiere elaborar programas de capacitación para que las personas encuentren o tomen conciencia de cómo sentir el Engagement en el trabajo.
- 12) Se sugiere analizar si existe mayor prevalencia de violencia familiar en la población de estudiantes de Instituto en comparación a la población del ámbito universitario.
- 13) A través de la presente investigación, se busca llamar a la reflexión para fomentar ambientes que se orienten hacia la búsqueda de sentido al trabajo, de trascendencia en lo que se realiza y el espacio para generar el bien a los demás.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, F., Olea, J., Pomoda, V., y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Madrid: Síntesis.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad, introducción a la psicología positiva*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Alarcón, R. (2006). *Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad*. Perú. Universidad Ricardo Palma. Revista Interamericana de Psicología Vol. 40, Num. 1 pp. 99-106. Obtenido el 5 de noviembre de 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Alarcón, R. (2002). Fuentes de felicidad: ¿Qué hace feliz a la gente? Lima: *Revista de Psicología de la PUCP*, XX (2), 170-196. Obtenido el 15 de junio de 2013, de <http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/3710/3692>
- Alarcón, R. (2001). *Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal*. Lima: Revista de Psicología de la PUCP. Vol. XIX, 1, 2001, pp. 28-46.
- Almandós, L. (11 de agosto de 2013). Objetivo: La felicidad. *Aptitus – El Comercio*. Recuperado de <http://aptitus.com/blog/otros/objetivo-la-felicidad/>
- Apoyo Consultoría (2011). *Estudio cualitativo sobre atributos y determinantes de la calidad de la educación superior –SINEACE-* Entregable 3: Principales resultados cuantitativos y cualitativos. Obtenido el 27 de agosto de 2015 de <http://procalidad.gob.pe/documentos/tabla/Principales-resultados-cuantitativos-y-cualitativos-final.pdf>
- Atienza, P. (2011, 12 de setiembre). *Entrevista al Dr. Viktor Frankl. El sentido de la vida*. Obtenido el 11 de enero de 2016, de <https://www.youtube.com/watch?v=k6JeEkaaBt4>

- Bilbao, M., Techio, E., y Páez, D. (2007). Felicidad, cultura y valores personales: estado de la cuestión y síntesis meta-analítica. Lima: *Fondo Editorial PUCP Revista de Psicología*. XXV(2) Obtenido el 05 de marzo de 2015, de <http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1413/1363>
- Bulla, M. (s/f). *La logoterapia aplicada a las organizaciones, encaminada a potencializar el talento humano*. Obtenido el 20 de julio de 2013, de <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/4441/1/131093.pdf>
- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: La Consistencia Interna. *Revista Salud Pública*. 10 (5) pp. 831-839. Obtenido el 11 de julio de 2016, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v10n5/v10n5a15.pdf>
- Campos, H. (26 de abril de 2013) Algo sobre la felicidad. *El Comercio*
- Carr, A. (2007). *Psicología Positiva: La Ciencia de la Felicidad*. Barcelona: Paidós. Obtenido el 14 de julio de 2016, de <http://psicologiapositivauned.blogspot.pe/2010/11/psicologia-positiva-la-ciencia-de-la.html>
- Casuso, M. J. (2011). *Estudio del estrés, engagement y rendimiento académico en estudiantes universitarios de ciencias de la salud*. Málaga: SPICUM Servicio de publicaciones. Obtenido el 11 de junio de 2013, de <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4926/TD%20Maria%20Jesus%20Casuso%20Holgado.pdf?sequence=1>
- Caycho, T. (2010). *Reseña de la obra Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva de Alarcón, R. (2009)*. Obtenido el 05 de marzo de 2015, de <http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1500/1444>
- Centro Psicoterapéutico Logos (2013, 11 de octubre). *Viktor Frankl y las formas de hallar sentido en la vida. Subtitulado*. Obtenido el 10 de enero de 2016, de <https://www.youtube.com/watch?v=9Kj9dze1VrA>
- Centro Psicoterapéutico Logos (2013, 02 de agosto). *Entrevista Viktor Frankl y Jerry Long Subtitulada*. Obtenido el 14 de enero de 2016, de <https://www.youtube.com/watch?v=9YG4dO15rJM>

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Condori, L. (2013). Relación de: Autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en universitarios. Lima: Tesis para optar el Grado académico de Doctor en Psicología UNMSM. Obtenido el 05 de marzo de 2015, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3291>
- Consejo Nacional de la Competitividad (2013). Estudio de demanda laboral y de oferta de educación técnico productiva, superior tecnológica y superior universitaria en tres sectores económicos (construcción, tecnologías de la información y comunicaciones, y textil y confecciones) para ocho regiones del país, y elaboración de perfiles profesionales. Obtenido el 14 de diciembre de 2015, de http://www.cnc.gob.pe/images/upload/paginaweb/archivo/41/Entregable_3_Demanda_laboral_y_oferta_educativa.pdf
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología* (2 ed.) Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Costa, A. (24 de abril de 2015). Perú es uno de los cuatro países menos felices de Latinoamérica). El Comercio. Recuperado en <http://elcomercio.pe/economia/peru/peru-uno-cuatro-paises-menos-felicidad-latinoamerica-noticia-1806367>
- Costa, A. (17 de junio de 2012). ¿El dinero compra la felicidad?. *El Comercio: Portafolio Económico*. 6-8
- Coca-Cola (s/f) Eslogan: Destapa la Felicidad. Obtenido el 17 de diciembre de 2015 en: <http://www.cocacola.es/destapa-felicidad#.VnMLGF4YEeY>
- Coca-Cola (s/f) Publicidad: Contagia tu felicidad y destapa un Perú más feliz. Página DNI Feliz de Cocacola. Obtenido el 17 de diciembre 2015 en <http://dnifeliz.cocacola.com.pe/>
- Cuadra, H., y Florenzano, U. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. Chile: *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. XII(1), 83-96. Obtenido el 18 de setiembre de 2015, de <http://www.nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17380/18144>

- Demasiada ambición nos hace miserables. (21 de abril de 2013). *El Comercio. Portafolio Económico*.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1), 103-111. Obtenido el 22 de octubre de 2015, de https://www.researchgate.net/publication/270339510_Cuantificacion_de_la_validez_de_contenido_por_criterio_de_jueces
- Extremera, N., Durán, A., y Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. España: Ansiedad y Estrés. Revisado en: http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF15inteligencia_emocional_percibida_y_su_influencia.pdf
- Fischman, D. (10 de febrero 2013). RR.HH. es un líder sin autoridad. *El Comercio: Aptitus*.
- Fischman, D. (2010). *La alta rentabilidad de la Felicidad*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS* (3 ed.). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Franco, U. (17 de marzo de 2013). ¿Cuántos colaboradores conocen tu propuesta de valor? *El Comercio*.
- Frankl, V. (2003). *El hombre en busca de sentido* (22va ed.). España: Herder
- García, O. (16 de marzo 2013). La revolución de la felicidad. *El Comercio: Somos*. (pp. 34-36)
- Garrosa, E., Blanco-Donoso, L., Moreno-Jiménez, B., González, A., y Fraca, M. (2014). Evaluación y predicción del work engagement en voluntarios: El papel del sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva. *Anales De Psicología*, 30(2), 530-540. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.2.148701>
- Glaría, R., Carmona, L., Pérez, C., y Parra, P. (2015). Burnout y engagement académico en fonoaudiología. *Investigación en Educación Médica*. Revisado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349743621004>
- Grissom, R., y Kim, J. (2005). *Effect sizes for research*. Nahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Haidt, J. (2006). *La hipótesis de la felicidad*. España: Gedisa Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Instituto Toulouse Lautrec (27 de julio 2013). Publicidad gráfica. *El Comercio-Somos*, p.7.
- Rodriguez, S. (30 de enero del 2013). Felicidad a la peruana. *Publimetro*, p.2.
Revisado en: <http://publimetro.pe/actualidad/noticia-felicidad-peruana-11442>
- Rodriguez, S. (30 de enero del 2013). Perú: octavo en el ranking de los países más felices. *Publimetro*.
- Laird, N., y Mosteller, F. (1990). Some statistics methods for combining experimental results. *International Journal of Technology Assessment in Health Care*, 6, 5-30.
- León R. (16 de marzo 2013). Un día para la felicidad. *El Comercio: Somos*.
- López-Alonso, A., López-Aguado, M., Fernández-Martínez, M., Liébana, C., y Gutiérrez-Provecho, L. (2016). Los enfoques de aprendizajes, en engagement, el ocio y el rendimiento anterior, propuesta de un modelo. Bordón: *Revista de Pedagogía*, 68(2). Encontrado en: <http://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/rt/captureCite/40940/0/ApaCitationPlugin>
- Lyubomirsky, S. (2011) *La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Ediciones Urano.
- Manzano, G. (2002). Burnout y Engagement en un colectivo preprofesional, estudiantes universitarios. *Boletín de Psicología*, 74, 79-102. Revisado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2339640>
- Mohor, D. (23 de junio de 2013). La escala de Ryff y las claves para vivir con calidad. *El Comercio-Mi Hogar*.
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en Psicología y Educación* (3 ed.). Madrid: Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada, M., y Rodríguez-Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. España: *Psicothema*.24 (1) 79-86
- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., Del Castillo, N., y Vergara, A. (2014). La escala de 'work engagement' de Utrech. Evaluación del 'work engagement'

- en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 15(2): 47-56.
Revisado en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2014/cst142h.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2011). *Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe*. Lima: OIT /Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido el 13 de julio 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_180288.pdf
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2015). *Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe*. Lima: OIT /Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido el 13 de julio 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf
- Parra, P. (2010). Relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico teórico/práctico. *Rev Educ Cienc Salud*, 7(1): 57-63. Revisado en: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol712010/revbib71a.pdf>
- Padrós, F. (2002). *Disfrute y Bienestar Subjetivo. Un estudio psicométrico de la Gaudibilidad*. Obtenido el 16 de diciembre de 2012, de <http://www.tdx.cat/handle/10803/4741>
- Papalia, D., Wendkos, S. y Duskin, R. (2010) *Desarrollo Humano*. México: McGraw-Hill Educación.
- Pavez, P., Mena, L. y Vera-Villaruel, P. (2012). El rol de la felicidad y el optimismo como factor protector de la ansiedad. *Universitas Psychologica*, 11 (2), 369-380. Revisado en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/1679/2236>
- Peiró, A. (2001). *Condiciones socioeconómicas y felicidad en los españoles*. España: Instituto Valenciano de Investigaciones económicas S.A.
- Pena, M., Rey, L y Extremera, N. (2012). Bienestar personal y laboral en el profesorado de Infantil y Primaria: diferencias en función de su inteligencia emocional y del género. *Revista de Psicodidáctica*, 17(2), 341-358. Revisado en <http://www.ehu.es/ojs/index.php/psicodidactica/article/view/1220/5955>

- Posada, R., y Aguilar, O. (2012). La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización. *Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 10(37), 83-94. Obtenido el 15 de junio de 2013, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34223328006>
- 60% de egresados universitarios cambiarían de carrera o institución formativa (26 de julio de 2015). *Publimetro*. Recuperado de <http://publimetro.pe/actualidad/noticia-60-egresados-universitarios-cambiaría-carrera-institucion-formativa-36789?ref=ecr>
- Quintanilla, I. (2013). *Psicología social del trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Redes (2013). Aprendiendo a ser Felices – Entrevista a Seligman, M. Obtenido el 13 de julio 2016 de <https://www.youtube.com/watch?v=RoOxyF1u1GM>
- Salanova (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11(1) pp. Obtenido el 4 de octubre 2016, de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/3455850/174.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1475625130&Signature=X2fqZoDbzpdhQ69GRf9i0RCpKMo%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DExposicion_a_las_tecnologias_de_la_infor.pdf
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. “Psicología Organizacional Positiva” Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Educación, pp. 350-376.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009) *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, 261(62) pp.109-138. Obtenido el 22 de octubre 2015, de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J.M., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

- Salas, J. (2010). *Bienestar Psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Clínica y de la Salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Perú. Obtenido el 05 de marzo de 2015, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/616>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2001) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71-92. Obtenido el 4 de octubre del 2016 en <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Seligman, M. (2006). *La auténtica Felicidad*. Barcelona: Vergara grupo Z.
- Trabajando.com (23 de setiembre de 2014). ¿Los peruanos sienten que su trabajo les genera felicidad? El Comercio. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/peruanos-sienten-que-su-trabajo-les-genera-felicidad-noticia-1754420>
- Torres, M., Moyano-Díaz, E., y Páez, D. (2014). Comportamiento juvenil universitario en busca de la felicidad: su caracterización y su eficacia. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1419-1428. Revisado en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000400016&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Universia Perú (22 de febrero de 2011). Jóvenes ingresan a la universidad en edad promedio de 18 años. Recuperado de: <http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2011/02/22/793657/jovenes-ingresan-universidad-edad-promedio-18-anos.html>
- Valdez, H. y Ron, C. (2011). UWES Utrecht Work Engagement Scale: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Obtenido el 22 de octubre de 2015, de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Varona, F. (2007). La intervención apreciativa: una nueva manera de descubrir, crear, compartir e implementar conocimiento para el cambio en instituciones. *Revista Investigación y Desarrollo*, 15(2), 394-419

- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99-106. Revisado en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157659621370015X>
- Yamada, G. y Cárdenas, M. (2007). Educación superior en el Perú: rentabilidad incierta y poco conocida. *Economía y Sociedad* 63, CIES, abril 2007, pp. 53-61. Obtenido el 14 de diciembre de 2015, de http://www.upc.edu.pe/sites/default/files/page/file/01_fuentes_para_el_examen_de_pdn_de_lenguaje_del_domingo_7_de_julio.pdf

ANEXOS

Anexo A

Tabla A 1

Estadísticos descriptivos e índice de homogeneidad para cada uno de los ítems de la dimensión de Ausencia de sufrimiento profundo

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>
Fel2	4.3	0.9	.60
Fel7	4.5	0.9	.55
Fel11	3.9	0.9	.48
Fel14	4.4	1.0	.33
Fel17	4.0	1.0	.58
Fel18	3.8	1.2	.55
Fel19	4.6	0.7	.62
Fel20	4.6	0.7	.62
Fel22	4.5	0.9	.62
Fel23	4.6	0.8	.62
Fel26	4.2	1.0	.58

Tabla A 2

Estadísticos descriptivos e índice de homogeneidad para cada uno de los ítems de la dimensión de Satisfacción con la vida

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>
Fel1	3.8	0.9	.50
Fel3	3.5	0.9	.57
Fel4	3.8	1.0	.75
Fel5	3.8	1.0	.49
Fel6	3.9	1.0	.64
Fel10	3.7	1.0	.56

Tabla A 3

Estadísticos descriptivos e índice de homogeneidad para cada uno de los ítems de la dimensión de Realización personal

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>
Fel8	3.8	1.0	.55
Fel9	3.3	1.3	.44
Fel21	3.7	1.1	.47
Fel24	3.4	1.0	.60
Fel25	3.4	0.9	.58
Fel27	2.7	1.1	.46

Tabla A 4

Estadísticos descriptivos e índice de homogeneidad para cada uno de los ítems de la dimensión de Alegría de vivir

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>
Fel12	4.5	0.7	.44
Fel13	4.2	0.8	.39
Fel15	4.3	0.7	.18
Fel16	1.6	0.7	-.61

Tabla A 5

Estadísticos descriptivos e índice de homogeneidad para cada uno de los ítems de la dimensión de Vigor

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>
En1	4.7	1.2	.66
En4	5.0	1.1	.78
En8	4.1	1.5	.68
En12	4.5	1.4	.59
En15	5.0	1.1	.59
En17	4.9	1.2	.45

Tabla A 6

Estadísticos descriptivos e índice de homogeneidad para cada uno de los ítems de la dimensión de Dedicación

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>
En2	5.0	1.2	.72
En5	4.8	1.3	.80
En7	4.7	1.4	.79
En10	5.0	1.2	.75
En13	4.7	1.4	.54

Tabla A 7

Estadísticos descriptivos e índice de homogeneidad para cada uno de los ítems de la dimensión de Absorción

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>rit</i>
En3	5.1	1.3	.49
En6	4.3	1.6	.44
En9	4.4	1.3	.55
En11	4.6	1.2	.60
En14	3.9	1.4	.54
En16	4.0	1.6	.46

Anexo B

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Desarrollada por Reynaldo Alarcón

Instrucciones

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la Escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala:

Totalmente de Acuerdo (TA)

Acuerdo (A)

Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)

Desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

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

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO ENGAGEMENT (UWES)

Instrucciones

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

Nunca (Ninguna vez)	Casi nunca (Pocas veces al año)	Algunas veces (Una vez al mes o menos)	Regularmente (Pocas veces al mes)	Bastantes veces (Una vez por semana)	Casi siempre (Pocas veces por semana)	Siempre (Todos los días)
0	1	2	3	4	5	6

1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3. El tiempo 'vuela' cuando estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
4. Me siento dinámico y con energía al realizar mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo .	0	1	2	3	4	5	6
6. Cuando estoy trabajando 'olvido' todo lo que pasa a mi alrededor.	0	1	2	3	4	5	6
7. Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8. Cuando me levanto por las mañana tengo ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	0	1	2	3	4	5	6
11. Estoy inmerso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Mi trabajo es desafiante.	0	1	2	3	4	5	6
14. Me 'dejo llevar' por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15. Soy muy persistente en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16. Es difícil 'desconectarme' del trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	0	1	2	3	4	5	6

¡Gracias por su colaboración!

Fecha de evaluación: _____ **CARRERA:** _____

Sexo: Hombre () Mujer () **Distrito de Residencia** _____

Ciudad _____ **Edad** _____

Estado civil: soltero () casado () viudo () divorciado () conviviente ()

Indique si actualmente (coloque la X, según su situación laboral):

Es trabajador dependiente () ¿Está inscrito en la planilla de la empresa? (si) (no)

Es trabajador independiente () ¿Con negocio propio constituido? (si) (no)

No trabaja ()

Educación (entre paréntesis, coloque el nombre de la Institución y ciclo académico si actualmente estudia):

Universitaria (Nombre Institución: _____) Estudiante (ciclo: _____) Egresado () Bachiller () Licenciado ()

Técnica (Nombre Institución: _____) Estudiante ciclo (ciclo: _____) Egresado () Título a nombre de la nación ()

Maestría (Nombre Institución: _____) Estudiante ciclo (ciclo: _____) Egresado () Grado obtenido ()

Doctorado (Nombre Institución: _____) Estudiante ciclo (ciclo: _____) Egresado () Grado obtenido ()

Nombre de la Empresa donde trabaja actualmente: _____

Rubro de la Empresa: _____

Distrito de la Empresa: _____

Nombre del puesto que actualmente ocupa: _____

Indique hace cuánto tiempo trabaja en su puesto actual: _____

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

¿Considera que el trabajo actual lo motiva a estudiar? (si) (no) ¿Por qué?

Consentimiento Informado: Se me ha informado acerca de cómo llenar el Cuestionario y de la utilidad del mismo. Acepto voluntariamente a participar en la evaluación (si) (no)

¡Gracias por su colaboración!