

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Engagement y Satisfacción con la vida en emprendedores de la
región de Puno, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

Delida Deza Quispe
Hillary Flores Aguilar

Asesor:

Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzales

Lima, marzo de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

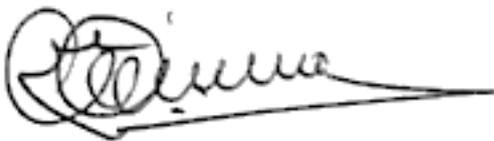
Yo Edwin Octavio Cisneros Gonzales, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Engagement y Satisfacción con la vida en emprendedores de la región de Puno, 2021**” de los autores Delida Deza Quispe y Hillary Flores Aguilar tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del o los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de junio del año 2023



Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzales

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 30 días del mes de marzo del año 2023 siendo las 15:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: **Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto** el secretario: **Mg. Ricardo Elías Jarama Soto** y como miembro: **Mg. Guido Ángel Huapaya Flores** y el asesor **Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzales**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Engagement y Satisfacción con la vida en emprendedores de la región de Puno, 2021”* de los Bachilleres:

- a. **Delida Deza Quispe**
- b. **Hillary Flores Aguilar**

Conducente a la obtención del Título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **Delida Deza Quispe**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): **Hillary Flores Aguilar**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(*) *Ver parte posterior*

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

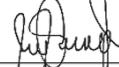
Asesor

Miembro

Miembro



Candidato/a (a)



Candidato/a (b)

Engagement y Satisfacción con la vida en emprendedores de la región de Puno, 2021

Engagement and Life Satisfaction in Entrepreneurs in the Puno Region, 2021

Flores Aguilar, Hillary* Deza Quispe, Delida*

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y satisfacción con la vida en los emprendedores de la región de Puno, en ese sentido el propósito de nuestra investigación fue plantear la relación entre engagement y satisfacción con la vida de los emprendedores de la región de Puno. Corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental, que contó con la participación de 384 emprendedores. Para ello, se utiliza las versiones en castellano de Utrecht Work Engagement Scale (UWES), y la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), ambos válidos y confiables. Los resultados dan cuenta de una correlación directa y significativa entre la variable engagement y satisfacción con la vida ($r = ,668$, $p < .05$), lo que indica que los emprendedores disfrutaban de su trabajo y se sienten identificados, lo cual permite que desarrollen proactividad, responsabilidad e involucramiento en su centro de trabajo además permite que desarrollen más sus ideas y creatividad en su actividad laboral. Se concluye que existe una relación significativa entre engagement y satisfacción con la vida lo que indica que los emprendedores disfrutaban de su trabajo y se sientan identificados, desarrollando proactividad, responsabilidad e involucramiento en su centro de trabajo.

Palabras Clave: engagement; satisfacción con la vida, emprendedores, compromiso laboral.

Bachiller en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión. Email: hillaryfloresaguilar167@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4851-3596>

Bachiller en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión. Email: delida.deza@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9013-8737>

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between engagement and satisfaction with life in entrepreneurs in the Puno region. In this sense, the purpose of our research was to establish the relationship between engagement and satisfaction with life in entrepreneurs in the region. from Puno. It corresponds to a research with a quantitative approach, correlational descriptive scope and non-experimental design, which included the participation of 384 entrepreneurs. For this, the Spanish versions of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Satisfaction with Life Scale (SWLS) are used, both valid and reliable. The results show a direct and significant correlation between the variable engagement and satisfaction with life ($r = .668$, $p < .05$), which indicates that entrepreneurs enjoy their work and feel identified, which allows them to develop proactivity, responsibility and involvement in their workplace, it also allows them to further develop their ideas and creativity in their work activity. It is concluded that there is a significant relationship between engagement and satisfaction with life, which indicates that entrepreneurs enjoy their work and feel identified, developing proactivity, responsibility and involvement in their workplace.

Keywords: engagement; satisfaction with life, entrepreneurs, work commitment.

1. Introducción

En los últimos años, el mundo laboral exige a los trabajadores una mayor dedicación para la realización del trabajo, hecho que genera problemas dentro de sus diferentes entornos amicales, familiares y recreacionales (Cafferata-Ramírez, 2022).

Las organizaciones con trabajadores de bajo compromiso muestran más accidentes y renuncian porque las personas han dejado de trabajar a su máximo potencial y ven el trabajo solo como una forma de obtener ingresos (Lupano Perugini & Waisman, 2018), afectando resultados en las organizaciones (Contreras, 2015).

La relevancia radica en que el éxito de las organizaciones depende del nivel de compromiso de los empleados (Córdova Reyes, 2015), para Salcedo (2013) una buena gestión del compromiso genera productividad y rentabilidad organizacional, se ha demostrado que los empleados comprometidos se desempeñan bien en el trabajo porque trabajan más tiempo y de manera más inteligente (Contreras, 2015). Un estudio reciente confirma que el engagement fomenta el cumplimiento de objetivos organizacionales, mostrando que por medio de esta variable se consigue mayor eficacia en la gestión de una organización, por lo cual el nivel de engagement en una empresa es muy importante (Riera et al., 2016).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) sostienen que los directivos regionales de Trabajo discutieron la problemática laboral, con el objetivo de establecer un espacio de diálogo entre la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial del MTPE y las gerencias regionales. Concluimos que en Perú existe la problemática y una de ellas es la falta de engagement que se muestra en los colaboradores.

En Latinoamérica, se encontró que Perú se posiciona en el número 14 de los 22 países estudiados a través de un ranking sobre los niveles de engagement (State of the global workplace, 2013). Un estudio menciona que en la mayoría de las organizaciones se muestra un bajo nivel de compromiso (engagement) donde, el 22% de los entrevistados mencionan que sus organizaciones no cuentan con un programa adecuado para medir y mejorar el compromiso (Deloitte University Press, 2015). La agencia peruana de noticias Andina (2018) realizó una encuesta por el día del trabajo en donde el 74% de peruanos respondió que, cambiarían de empleo de tener opción de laborar en algo que los hiciera más felices. Asimismo, el informe Gallup del 2013, señaló que existe un 13% de empleados comprometidos con su trabajo a nivel mundial, lo que demuestra que sólo 1 de cada 8 trabajadores están satisfechos con la actividad laboral que realizan (Llull, 2015).

Según la American Management Association, los niveles de compromiso se pueden mejorar, incluso durante los períodos difíciles, si las empresas se preocupan y toman las decisiones correctas en el momento adecuado. Según el estudio, los niveles más altos de compromiso se encuentran relacionados con una mayor productividad y un resultado final más saludable. En tiempos buenos o malos, el compromiso de los trabajadores debe ser una prioridad principal de las organizaciones (Vickers, 2019). Para mantener un alto nivel de compromiso entre los empleados, los gerentes deben brindar retroalimentación y orientación efectivas a sus subordinados de vez en cuando. Por otro lado (Masson, 2009) sugirió que los líderes deben comunicarse de manera efectiva con los empleados sobre el crecimiento de su carrera, para que los empleados confíen en que los procesos de desarrollo son justos y equitativos. Los supervisores

deben ser accesibles y ayudar a los empleados a identificar sus necesidades de desarrollo y también apoyar a incrementar sus habilidades durante tiempos difíciles.

Actualmente, las organizaciones buscan en sus empleados, personas proactivas, con iniciativa, colaboradores, con capacidad para trabajar en equipo, responsables de su desarrollo profesional y comprometidos con un desempeño impecable (Moreno & Velásquez, 2011) de tal manera que, satisfacción con la vida, es uno de los indicadores de uso común para examinar el componente cognitivo (Pavot & Diener, 2008) así mismo, que su desempeño se caracterice por una conducta extra-rol que lleva a la productividad, eficiencia y eficacia (W. B. Schaufeli & Salanova, 2007).

En un estudio realizado por (Zanenga, 2016) la consultora internacional Gallup observó a 23910 unidades de negocio encontrando que aquellos que puntuaron en engagement en el cuartil más alto presentaban 18% de mayor productividad y 12% de mayor rentabilidad. Por otro lado, (Carson et al., 1991) en su revisión sugiere que los empleados con mayor satisfacción con la vida son también más cooperativos, ayudan más a sus compañeros, son más puntuales y gestionan mejor el tiempo. Debido a ello es preciso que las empresas, dueños de instituciones, jefes o directivos consideren que el rendimiento laboral va muy de mano con el sentir del empleado (Agurto et al., 2020).

Engagement

El engagement es un constructo motivacional que se encuentra asociado con el trabajo y es considerado como un estado mental subjetivo.

Según (W. Schaufeli et al., 2002) el engagement se ha definido como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo, ya que posee componentes de activación, energía, esfuerzo y persistencia y está dirigido a la consecución de

objetivos (Marisa Salanova et al., 2016). Es decir, el engagement es realmente un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo (M Salanova et al., 2005), donde se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia (Ruiz, 2017).

Por otro lado, el engagement se ha considerado como un estado mental subjetivo que supone una atención enfocada en un objeto (Carpentier et al., 2013), relativamente persistente, de plenitud (Marisa Salanova et al., 2000), básicamente un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo (García, 2015). Es decir, como el grado en que los empleados se comprometen con algo o con alguien en su organización (Ruiz, 2017), demostrado sistemáticamente que los recursos laborales como el apoyo social de los compañeros y supervisores, la retroalimentación sobre el rendimiento, la autonomía, o las oportunidades de aprendizaje se asocian positivamente con el Engagement (Bakker & Demerouti, 2007).

Satisfacción con la vida

Satisfacción con la vida es la evaluación global que la persona hace de su vida y es una medición cognitiva que permite adaptarse entre los objetivos deseados y los objetivos actuales.

Según (Extremera & Rey, 2005) mencionan que la satisfacción vital es la evaluación global que la persona hace de su vida, incluyendo el examen de los aspectos tangibles obtenidos, el equilibrio relativo entre aspectos positivos y negativos, comparaciones con un criterio elegido por ella y elaboración de un juicio cognitivo sobre su nivel de satisfacción, es decir, una evaluación que refleja una perspectiva a largo plazo (Atienza et al., 2000) donde es la evaluación personal que cada uno hace de sus

condiciones particulares, comparada con un referente externo o sus propias aspiraciones (Ramírez & Lee, 2012) entendiéndose que es el grado en que una persona evalúa la calidad general de su vida en su conjunto de manera positiva (Veenhoven, 2015).

(Ramírez & Lee, 2012), señala que es una medición cognitiva del ajuste entre los objetivos deseados y los actuales resultados de vida. En este sentido, tres áreas parecen ser de especial importancia en la predicción de la satisfacción en la vida, la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con el apoyo recibido por el entorno social, y la satisfacción con uno mismo (Pérez-Escoda & Alegre, 1985).

Estado de Arte

En el estudio realizado por (Alonso, 2021) a 50 trabajadores residentes de España y pertenecientes, la gran mayoría a la comunidad autónoma de Castilla y León, se encontró que existen relaciones significativas entre las cinco variables analizadas, siendo la más alta la existente entre la inteligencia emocional y la satisfacción con la vida y acercándose mucho a esta la existente entre engagement y satisfacción en el trabajo o engagement y adaptabilidad a la carrera.

Según (López & Chiclana, 2018) el engagement es probablemente una de las nuevas fronteras de desarrollo en la comunicación del siglo XXI, ya que, está empíricamente demostrado que un alto nivel de engagement en los trabajadores se traduce en una mejora sustancial de su rendimiento, así como un mayor compromiso con la organización (Espinosa Quispe, 2017). En este sentido, el engagement, es un constructo que hace relevancia al funcionamiento óptimo de los empleados,

reconociendo la importancia de desarrollar en ellos, motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la organización (W. Schaufeli & Salanova, 2007) ya que busca dar cuenta del rol que cumplen las organizaciones en relación al crecimiento y bienestar psicológico de los empleados (Salanova, M., Martínez, I.M., Llorens, 2005).

El lo siguiente se plantea los siguiente objetivos:

Objetivo Principal

Determinar la relación significativa entre el engagement y satisfacción con la vida en los emprendedores de la región de Puno, 2021.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre vigor y satisfacción con la vida en los emprendedores de la región de Puno, 2021.
- Determinar la relación entre dedicación y satisfacción con la vida en los emprendedores de la región de Puno, 2021.
- Determinar la relación entre absorción y satisfacción con la vida en los emprendedores de la región de Puno, 2021.

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño Metodológico

El estudio se encuadra en el diseño no experimental de corte transeccional de tipo descriptivo correlacional. Este diseño es no experimental porque no se han manipulado las variables en un momento determinado asimismo en el presente estudio se describe las variables sociodemográficas y determinar los niveles de engagement y satisfacción con la vida con la finalidad de obtener si las variables tienen relación o no.

Según (Hernández et al., 2014), los estudios correlacionales pretenden determinar cómo se relacionan o vinculan diversos conceptos, variables o características entre sí o, también, si no se relacionan, donde los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Müggenburg & Pérez, 2007).

2.2 Participantes

Para el levantamiento de la información se contó con la participación de 384 emprendedores de la región de Puno quienes participaron en la presente investigación considerándose las características.

Los participantes en la siguiente investigación fueron 384 cuyo muestreo fueron considerándose el sexo, edad, estado civil, perspectiva empresarial, sector en la que labora, cantidad de colaboradores de la empresa y años de experiencia.

Para determinar la muestra de los 384 emprendedores, se aplicó el muestro no probabilístico por conveniencia; es decir se considera los criterios de los investigadores:

Criterios de inclusión: Emprendedores mayores de 18 años, representantes directos del negocio (conyugue, socios).

Criterios de exclusión: Clientes, trabajadores de la empresa, menores de edad.

2.3 Instrumentos

Para medir la variable de engagement se utilizó el instrumento creado por (W. Schaufeli & Bakker, 2004), adaptado por (Valdez & Ron, 2011). Consta de la siguiente estructura según sus dimensiones: vigor (3 ítems), dedicación (3 ítems) y absorción (3 ítems). La escala de Likert que se utiliza para valorar las respuestas es: 0= nunca, 1= casi nunca, 2= raramente, 3= a veces, 4= a menudo, 5= muy a menudo y 6= siempre.

Para medir la variable satisfacción con la vida se utilizó el instrumento creado por (Diener et al., 1985) adaptado por (Calderón et al., 2018) la cual consta de 5 ítems. La escala de Likert de 5 puntos que se utiliza para valorar las respuestas es: 1= muy en

desacuerdo, 2= ligeramente en desacuerdo, 3= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= ligeramente de acuerdo y 5= muy de acuerdo. El trabajo de (Calderón et al., 2018) que fue aplicado 177 trabajadores.

2.4 Procedimientos

El procedimiento realizado está compuesto por dos etapas:

Fase 1: Acceso a base datos

Se considero el método de revisión sistemática a través de un enfoque de búsqueda en función a engagement, habiendo accedido a la información basada en la búsqueda de diferentes bases de datos como Latindex, redalyc, google académico, scielo, revistas y repositorios de distintas universidades.

Fase 2: Técnicas de búsqueda

Se empleo la búsqueda por medio de distintos motores de investigación y base de datos considerando distintos artículos que fueron seleccionados por criterios como: calidad, visibilidad y relevancia, para continuar la revisión teórica en el artículo.

Se creó un formulario de Google el cual fue compartido a través de la plataforma virtual de la propia universidad durante la capacitación que realizo la Universidad Peruana Unión en su sede de Juliaca donde de manera general se presentaron varios temas de interés empresarial donde se solicitó la participación voluntaria, donde dio a conocer que la encuesta era anónima y los datos recaudados serían utilizados para solo fines de investigación de este proyecto. Por otro lado, se comunicó que al iniciar el cuestionario se declaraba el consentimiento de la

participación. El tiempo estimado para que los encuestados puedan absolver las preguntas fue de 20 minutos.

2.5 Análisis Estadísticos

Se realizó el análisis descriptivo de las variables demográficas en la que se consideró la frecuencia y porcentaje asimismo para el cumplimiento de los objetivos se buscó el nivel de engagement y satisfacción con la vida a través de la baremación de las variables para ello se realizó el cálculo de variables se consideró los percentiles su máximo su mínimo como datos descriptivos que permitió convertir la variable en ordinal una vez haber sido calculada la variable engagement y satisfacción con la vida. Para los análisis estadísticos, se utilizó el software estadístico SPSS.

3. RESULTADOS

3.1 Resultados sociodemográficos

Según la tabla 1, se observa que el 43.8% son mujeres y el 56.3% varones. Por otra parte, se observa en mayor proporción que el 43.2% de participantes tiene entre 31 a 40 años, seguido por un 37.5% que tiene entre 25 a 30 años, y en menor proporción un 10.2% entre 18 a 24 años. En cuanto a su estado civil, 32.8% son solteros, 24.7% son casados, 38% son convivientes, 2.9% son divorciados y 1.6% viudos. En otro aspecto frente a su perspectiva empresarial el 8.1% quiere empezar un negocio, 13% está por empezar un negocio, 78.1% es dueño de un negocio y 0.8% tiene otros planes no comerciales. Por otro lado, el 6% labora en el sector inmobiliario, 26.8% sector restaurantes, 21.9% sector automotriz, 26.3% sector retail, 6.5% sector

salud, 6.3% sector educación, 1.6% sector bancos y cajas y 4.7% en otro sector laboral. Así mismo, poseen una cantidad menor a 10 colaboradores el 84.1%, entre 11 a 20 el 9.1%, entre 21 a 50 el 3.9% y 51 a 100 el 2.9% dentro de una empresa. Además, cuentan con menos de 3 años de experiencia el 40.6%, de 4 a 6 años el 32.3%, de 7 a 10 años el 7.3% y mayor a 10 años el 19.8%.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	168	43.8%
	Masculino	216	56.3%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	39	10.2%
	Entre 25 a 30	144	37.5%
	Entre 31 a 40	166	43.2%
	Mayor a 41	35	9.1%
Estado civil	Soltero(a)	126	32.8%
	Casado(a)	95	24.7%
	Conviviente.	146	38.0%
	Divorciado (a).	11	2.9%
	Viudo (a).	6	1.6%
	Quisiera empezar un negocio	31	8.1%

Respecto a su perspectiva empresarial:	Estoy por empezar un negocio	50	13.0%
	Soy dueño de un negocio	300	78.1%
	Tengo otros planes no comerciales	3	0.8%
Sector en la que labora	Sector Inmobiliarias	23	6.0%
	Sector Restaurantes	103	26.8%
	Sector Automotriz	84	21.9%
	Sector Retail	101	26.3%
	Sector Salud	25	6.5%
	Sector Educación	24	6.3%
	Sector bancos y cajas	6	1.6%
Cantidad de colaboradores de la empresa	Otros	18	4.7%
	Menos de 10	323	84.1%
	Entre 11 a 20	35	9.1%
	Entre 21 a 50	15	3.9%
	Entre 51 a 100	11	2.9%
Años de experiencia (ingrese un número)	Menos de 3 años	156	40.6%
	Entre 4 a 6 años	124	32.3%
	Entre 7 a 10 años	28	7.3%
	Mayor a 10 años	76	19.8%

Total	384	100.0%
-------	-----	--------

3.2 Resultados descriptivos

En la tabla 2, se observa los niveles de vigor, dedicación y absorción desde la percepción de emprendedores de la región Puno. Así en dedicación el 51.6% representa un nivel medio. En cuanto a vigor que posee el emprendedor es el 87.2% donde muestra un nivel medio. En la misma línea respecto a la absorción el 50% representa el nivel alto. Mientras que satisfacción con la vida presenta un 69.3% en nivel medio y en cuanto a los niveles de engagement se puede ver que el 52.1% posee nivel alto.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio – general

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Vigor	Bajo	1	0.3%
	Medio	335	87.2%
	Alto	48	12.5%
Dedicación	Baja	0	0.0%
	Media	198	51.6%
	Alta	186	48.4%
Absorción	Baja	3	0.8%
	Media	189	49.2%
	Alta	192	50.0%
Engagement	Bajo	0	0.0%
	Medio	184	47.9%
	Alto	200	52.1%

	Baja	54	14.1%
Satisfacción con la vida	Media	266	69.3%
	Alta	64	16.7%
	Total	384	100.0%

3.3 Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables engagement y satisfacción con la vida con sus respectivas dimensiones pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal. Las variables y las dimensiones no tienen distribución normal, donde p valor es menor al 5% ($p < 0.05$). Por ende, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 3

Análisis de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	0.094	384	0.001
Vigor	0.223	384	0.001
Dedicación	0.141	384	0.001
Absorción	0.118	384	0.001
Satisfacción con la vida	0.168	384	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.4 Resultados Correlacionales

En la tabla 4 se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso de engagement y satisfacción con la vida con un nivel relativamente alto,

directo y significativo ($r = ,668, p < .05$). De igual forma, una relación alta, directa y significativa con vigor ($r = ,808, p < .05$), una relación directa, de magnitud alta y significativa de dedicación ($r = ,624, p < .05$); finalmente de magnitud moderada significativa en absorción ($r = ,479, p < .05$).

Tabla 4

Análisis de correlación entre las variables de estudio Engagement y Satisfacción con la Vida

Variable independiente	Satisfacción con la vida	
	r	P
Engagement	,668**	0.001
Vigor	,808**	0.001
Dedicación	,624**	0.001
Absorción	,479**	0.001

4. DISCUSIÓN

Los resultados muestran que engagement y satisfacción con la vida tienen un nivel relativamente alto, directo y significativo ($r = ,668, p < .05$). Sin embargo, según (Extremera et al., 2005), en su estudio en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. muestra las relaciones positivas y significativas entre satisfacción vital y las dimensiones del engagement, mostrando un índice elevado con vigor ($r=0.25, P=.007$).

Los empleados más satisfechos con su vida en general también mostrarán niveles más altos de compromiso con su propio trabajo. Contrariamente a la literatura previa, el

compromiso con el trabajo y la satisfacción con la vida pueden presentar una relación diferente. Sin embargo, existe evidencia reciente de que la satisfacción con la vida puede funcionar como un antecedente del engagement en el trabajo (Ferreira et al., 2020).

Por otra parte, según Tersia Nel indica que los líderes positivos tienen una influencia positiva en el empoderamiento psicológico de los empleados, el compromiso con el trabajo y la satisfacción con la vida (Nel et al., 2015) es por eso que los resultados sugieren que tanto el compromiso con el trabajo como la satisfacción con la vida contribuyen a que los empleados se recuperen del trabajo (Upadyaya et al., 2016).

Así mismo, (Liu et al., 2019) en un estudio realizado con un enfoque entre la relación de compromiso laboral y satisfacción con la vida a 760 policías de una academia en la provincia de Jiangxi, China, de octubre a diciembre de 2017, se encontró que el compromiso laboral se correlacionó significativamente positivamente con la satisfacción con la vida.

Según (Flórez et al., 2017), se encontro que el engagement en el trabajo, está directamente relacionado con actitudes positivas hacia las tareas laborales y en la satisfacción de vida. Además, la estabilidad laboral y el sentimiento de seguridad produce una relación contractual entre los trabajadores y las empresas, esto impacta notablemente en el nivel de engagement.

5. CONCLUSIÓN

Los colaboradores con engagement y satisfacción con la vida disfrutan de su trabajo y se sienten identificados, esto permite que desarrollen proactividad, responsabilidad e involucramiento en su centro de trabajo ya que cuentan con satisfacción con la vida puesto que a través de esto desarrollan más sus ideas y creatividad en su actividad laboral. Esto resultara más productivo y rentable para la empresa porque sus colaboradores estarán satisfechos y comprometidos.

Además, desarrollan alto vigor, dedicación y absorción frente a la satisfacción con la vida y permitirá que el trabajador sienta más asequible y placentero su trabajo generando más compromiso con la organización.

Ahora, colaboradores con engagement y satisfacción con la vida permiten lograr mayores aportes en su desarrollo dentro de una organización, cabe mencionar que es importante que se genere engagement y satisfacción con la vida en sus actividades laborales.

6. REFERENCIAS

- Agurto, K., Mogolloón, F., & Castillo, L. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119.
- Alonso, M. (2021). *Facultad de ciencias sociales y de la comunicación*. Universidad de Valladolid.
- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2000). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en Adolescentes. *Psicothema*, 12(2), 314–319.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cafferata-Ramírez, S. F. (2022). *Adicción al trabajo , Engagement y Satisfacción laboral en personal administrativo de Lima Metropolitana*.
- Calderón, G., Lozano, F., Cantuarias, A., & Ibarra, L. (2018). Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 24(2), 249–264.
- Carpentier, N., Pruulmann-vengerfeldt, P., Nordenstreng, K., Hartmann, M., Vihalemm, P., & Cammaerts, B. (2013). The internet and the second Iraqi War : extending participation and challenging mainstream journalism? Book section The Internet and the Second Iraqi War : Extending participation and challenging mainstream journalism ? *The Internet and the Second Iraqi War : Extending Participation and Challenging Mainstream Journalism ?*, 159–177.
- Carson, J., Luyombya, G., Wilder, J., Burrow, S., & Boyle, M. (1991). Job satisfaction? *The Health Service Journal*, 101(5263), 21. <https://doi.org/10.47760/ijcsmc.2020.v09i09.003>
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 37–42. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100008>
- Córdova Reyes, N. J. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. Universidad Rafael Landívar.
- Diener, R., Emmons, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. <https://doi.org/10.4324/9781003035312-41>
- Espinosa Quispe, J. L. A. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 2–66. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622703%0Ahttps://repositori>

- Extremera, N., Durán, A., & 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. *Ansiedad y Estrés, January*, 1–12.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=11347937&AN=22546236&h=L4QHyW05enARfx9ynJ+snBUWJgr3bn8VMRwxsFM+nwyCz1/emRhGZ0BzBuY1KSxUxDBmabGavfWiG0fvxYbS5w==&crl=c>
- Extremera, N., & Rey, L. (2005). Engagement and Burnout in teaching environment: Analysis of their relationships with job and life satisfaction in a sample. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 21(1–2), 145–158.
- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., & Pereira, M. S. (2020). What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(7), 1–12.
<https://doi.org/10.3390/su12072743>
- Flórez, J., Angulo, S., Torres, P., Sarmiento, G., Ramos, P., Rodríguez, G., Sánchezfuentes, M. del M., Montero, D., Parra, S., Acosta, C., & Salazar, E. (2017). Responsabilidad social corporativa, engagement, burnout y satisfacción con la vida en una ONG de Colombia. *Espacios*, 38(54).
- García, A. (2015). Engagement Laboral, Una Concepción Científica: Entrevista Con Wilmar Schaufeli. *Universidad San Martín de Porres - Universidad Autónoma Del Estado de Morelos México*, 21(2), 187–194.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10(APR).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- López, F., & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 53–62. <https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64>
- Lupano Perugini, M. L., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77.
<https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Informe Anual del Empleo en el Perú 2018*.
- Moreno, A. ., & Velásquez, A. . (2011). El engagement: un constructo que promueve la

- calidad de vida en las organizaciones. *Engagement y Calidad de Vida*, 1–21.
- Müggenburg, M., & Pérez, I. (2007). Los maestros escriben Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 4(1), 35–38. <http://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
- Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1243>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Pérez-Escoda, N., & Alegre, A. (1985). Satisfacción con la vida : predictores y moderadores. *Psicología Positiva i Benestar*, 447–457.
- Press, D. U. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015 Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *Deloitte University Press*, 1–112. <http://alberto-blanco.com/2012/09/03/tendencias-en-capital-humano-2012/>
- Ramírez, M., & Lee, S.-L. (2012). Factores asociados a la satisfacción vital en adultos mayores de 60 años. *Polis (Revista de La Universidad Bolivariana)*, 11(33), 407–428. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682012000300020>
- Riera, P., Miller, J., & Operé, M. (2016). Gestión del compromiso del sentir del empleado al hacer de la organización. *Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.*, 1–7.
- Ruiz, K. (2017). “Engagement” en Gerentes de Enfermería, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Davila Bolaños, Managua, Nicaragua. Mayo, Junio 2017.[tesis master]. Managua-Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua; 2017. [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N108-3.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I.M., Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. In *Psicología de la organización* (pp. 349–376).
- Salanova, M, Bresó, E., & Schaufeli, W. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11(2), 215–231.
- Salanova, Marisa, Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones Desde La Psicología Organizacional Positiva Para Desarrollar Organizaciones Saludables Y Resilientes Contributions From Positive Organizational Psychology To Develop Healthy and Resilient Organizations. *Papeles Del Psicólogo / Psychologist Papers*, 37(3), 177–184. <http://www.papelesdelpsicologo.eshttp://www.psychologistpapers.com>

- Salanova, Marisa, Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
- Salcedo, M. (2013). *El Papel del engagement en la dirección de una pyme* [Universidad Nacional de Cuyo]. http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that’s the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress and Coping*, 20(2), 177–196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht work engagement scale. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 135–177.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>
- Valdez, H., & Ron, C. (2011). UWES - Manual Español. *GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas Sobre Estresse e Burnout*.
- Veenhoven, R. (2015). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervencion Psicosocial*, 3(January 1994), 87–116. <https://repub.eur.nl/pub/16195/>
- Workplace, S. of the G. (2013). State of the Global Workplace. *EMPLOYEE ENGAGEMENT INSIGHTS FOR BUSINESS LEADERS WORLDWIDE*, 1–120.
- Zanenga, L. (2016). “*Engagement organizacional, análisis desde una perspectiva de la psicología organizacional positiva.*”