

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
Escuela Profesional de Ciencias Empresariales



**Engagement laboral y su influencia en la felicidad en el  
trabajo: un estudio en una municipalidad provincial de  
Apurímac, Perú**

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

**Autor:**

Jackqueline Bertha Leyva Quispe  
Kelly Zulema Leyva Quispe

**Asesor:**

Mg. Yessica del Rocio Erazo Ordoñez

Lima, febrero de 2025

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Yessica del Rocio Erazo Ordoñez, docente de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales, Escuela Profesional de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Engagement laboral y su influencia en la felicidad en el trabajo: un estudio en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú.”** de los autor autores Jackqueline Bertha Leyva Quispe y Kelly Zulema Leyva Quispe, tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 07 días del mes de 02 del año 2025



---

Yessica del Rocio Erazo Ordoñez,

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Naña, Villa Unión, a 21 día(s) del mes de noviembre del año 2024 siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Santos Víctor Burgos Chavez, el (la) secretario(a): Danny Lito Aloma

Leyara Villanoro y los demás miembros: Mtro. Lizardo Vasquez

Antonio Proza Onolonez y el (la) asesor(a) Mtra. Jessica Del

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Engagement laboral y su influencia en la felicidad en el trabajo: un estudio en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú" del(los) bachiller/es:

a) Fackqueline Bertha Leyva Quispe

b) Kelly Zulma Leyva Quispe

c) \_\_\_\_\_

conducente a la obtención del título profesional de: Graduado en Administración y Negocios Internacionales

(Denominación del Título Profesional)  
El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. 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:

Bachiller (a): Fackqueline Bertha Leyva Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>18</u>	<u>A-</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (b): Kelly Zulma Leyva Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>18</u>	<u>A-</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (c): \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior  
Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente/a

\_\_\_\_\_  
Secretario/a

\_\_\_\_\_  
Asesor/a

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

# Engagement laboral y su influencia en la felicidad en el trabajo: un estudio en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú.

Jackqueline Bertha Leyva Quispe , Kelly Zulema Leyva Quispe

EP. Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

---

## Resumen

El engagement ha emergido como un pilar fundamental en la gestión de recursos humanos, reconociéndose cada vez más su impacto en la felicidad de los empleados. El estudio tuvo como objetivo: establecer la influencia del engagement laboral en la felicidad en el trabajo en la municipalidad provincial de Apurímac, es una investigación de enfoque cuantitativa, y de diseño no experimental transversal explicativa y con ecuaciones SEM, contando con una muestra 136 trabajadores, aplicando el cuestionario como instrumento para el acopio de datos. Los resultados reflejan que existe una influencia de las dimensiones de vigor o energía y absorción del engagement laboral en la felicidad del empleado. Los resultados del modelo teórico fueron aceptados, debido a que los valores de RMSEA y SRMR son muy cercanos a cero, el CFI =0.981, chi-cuadrado ( $\chi^2$ )= 82, y el (df)=59. También se encontró que entre el vigor y dedicación existe una relación  $\beta=0.83$ , entre vigor y absorción existe una relación de  $\beta=0.75$  y entre dedicación y absorción existe una relación de  $\beta=0.77$ , existiendo una alta relación entre estas variables. Asimismo, la variable vigor influye con  $\beta=0.30$  en la felicidad en el trabajo (FT), la variable dedicación influye con  $\beta=0.11$  en la FT, y la absorción tiene una influencia negativa con  $\beta=-0.07$  en la FT. Afirmando que cuanto llegue a mejorar el engagement laboral se llegará a fortalecer la felicidad del talento humano del empleado de la municipalidad provincial de Abancay, Apurímac. El compromiso laboral, que abarca dedicación, vigor y absorción, son claves para fomentar la felicidad en el trabajo. Los empleados dedicados experimentan un sentido de propósito, mientras que el vigor les ayuda a enfrentar desafíos. Aunque la relación entre absorción y felicidad puede variar, un compromiso integral suele resultar en mayor felicidad laboral.

**Palabras claves:** Engagement laboral, vigor, dedicación, absorción, felicidad en el trabajo, municipalidades, Perú.

Abstract:

Engagement has emerged as a fundamental pillar in human resources management, and its impact on employee happiness is increasingly recognized. The objective of the study was to establish the influence of work engagement on happiness at work in the provincial municipality of Apurimac, based on a quantitative research approach, and non-experimental cross-sectional explanatory design with SEM equations, with a sample of 136 workers, applying the questionnaire as an instrument for data collection. The results show that there is an influence of the vigor or energy and absorption dimensions of work engagement on employee happiness. The results of the theoretical model were accepted because the RMSEA and SRMR values are very close to zero, the CFI =0.981, Chi-square ( $X^2$ )= 82, and (df)=59. It was also found that between Vigor and Dedication there is a relationship  $\beta=0.83$ , between Vigor and Absorption there is a relationship of  $\beta=0.75$  and between Dedication and Absorption there is a relationship of  $\beta=0.77$ , existing a high relationship between these variables. Likewise, the variable Vigor influences with  $\beta=0.30$  on happiness at work (FT), the variable Dedication influences with  $\beta=0.11$  on FT, and Absorption has a negative influence with  $\beta=-0.07$  on FT. Affirming that as soon as work engagement improves, the happiness of the human talent of the employee of the provincial municipality of Abancay, Apurimac, will be strengthened. Work engagement, which encompasses dedication, vigor and absorption, are key to fostering happiness at work. Dedicated employees experience a sense of purpose, while vigor helps them face challenges. Although the relationship between absorption and happiness may vary, comprehensive engagement often results in greater happiness at work.

**Keywords:** Job engagement, vigor, dedication, absorption, happiness at work, municipalities, Peru.

## 1. Introducción

Actualmente, el mundo laboral y las organizaciones están inmersos en profundos cambios (Rodríguez Muñoz & Bakker, 2013), lo que hace cada vez más necesario contar con una fuerza laboral comprometida y dispuesta a dar lo mejor de sí (Polo-Vargas et al., 2017). Para lograrlo, es fundamental que el talento humano disfrute del bienestar y la felicidad, ya que estos factores favorecen un pensamiento más abierto y creativo (Donovan et al., 2002), lo

que a su vez, aumenta la productividad (Lyubomirsky et al., 2005). El adecuado desempeño de los trabajadores fortalece la felicidad tanto a nivel individual como organizacional (Schaufeli et al., 2002). Esto permite reconciliar el engagement que se exige en un entorno laboral, cada vez más demandante con la satisfacción y el disfrute del trabajo (Novello, 2017).

Según las investigaciones, el engagement es un estado motivacional positivo relacionado con el trabajo, caracterizado por la energía, la dedicación y la absorción (Hermosa-Rodríguez, 2018). Una fuerza laboral que no está comprometida puede ser perjudicial para la empresa, ya que la disminución de la felicidad reduce la productividad (Shuck & Reio, 2014). Los empleados comprometidos con su labor se conectan física, cognitiva y emocionalmente con su rol, lo que los convierte en personas felices, dinámicas, orientadas a metas e involucradas en su trabajo (Rodríguez Muñoz & Bakker, 2013). El compromiso, por tanto, es un indicador clave de la felicidad en el ámbito laboral y está estrechamente relacionado con el bienestar en el trabajo (Shuck & Reio, 2014). Dado el tiempo que los empleados pasan en su entorno laboral, su felicidad es un factor esencial para fortalecer su bienestar, su compromiso, y su satisfacción tanto a nivel individual como familiar (Fisher, 2010).

Estudios recientes indican que existe una fuerte relación, entre los constructos de felicidad y compromiso organizacional (Cornejo Lanao et al., 2019). Para que los empleados estén comprometidos y felices en su lugar de trabajo, es fundamental que sientan que pueden desarrollarse y que se identifican con los valores y objetivos de la organización (Novello, 2017). Por ello, las entidades deben centrar sus esfuerzos en implementar acciones prácticas y concretas que promuevan el desarrollo profesional de sus empleados, lo que impactará positivamente en su satisfacción, compromiso y felicidad (Frías C., 2014). Además, se ha demostrado que existe una relación significativa, entre los componentes de la felicidad y el engagement laboral (Cordero & Matallana, 2014). Cuando los empleados están altamente comprometidos con la organización y satisfechos con su entorno, muestran niveles elevados de productividad, lo que contribuye al crecimiento de la empresa (Aldana, 2013). Asimismo, se ha encontrado una relación moderada entre felicidad y engagement, especialmente en las dimensiones de dedicación y vigor del engagement (Davey Contreras, 2017).

Este estudio se justifica debido a la necesidad de explorar con mayor profundidad la influencia del engagement laboral en la felicidad en el trabajo en este contexto particular. Dado que Apurímac es una región con características socioeconómicas específicas, ofrece un entorno

adecuado para analizar si las teorías aplicadas en otros escenarios se pueden aplicar al sector público local. Además, comprender estas relaciones puede aportar conocimientos útiles para diseñar políticas de recursos humanos que mejoren el bienestar y la eficiencia en las municipalidades, lo que contribuiría al progreso de la región.

Sin embargo, a pesar de la abundante literatura sobre el engagement laboral y la felicidad en el trabajo, existe un vacío importante en el contexto de las instituciones públicas en regiones menos estudiadas, como las municipalidades provinciales de Apurímac, Perú.

El objetivo es analizar en qué medida el engagement laboral influye en la felicidad en el trabajo en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú.

## **2. Revisión de la literatura**

### ***2.1. El engagement laboral y la felicidad en el trabajo***

El engagement laboral se ha definido como un estado positivo, satisfactorio y motivador en el trabajo, caracterizado por la energía, la dedicación y la absorción en las tareas laborales (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004). Hakanen et al., (2006) encontraron que un alto nivel de engagement se asocia positivamente con la felicidad y la satisfacción en el trabajo. Estos hallazgos sugieren que los empleados altamente comprometidos tienden a tener mayores niveles de felicidad en su entorno laboral.

(Joo & Lee, 2017) encontraron que los niveles más altos de engagement laboral, promovidos por el apoyo organizacional percibido (POS, por sus siglas en inglés) y el capital psicológico (PsyCap), mejoran significativamente la satisfacción profesional y el bienestar subjetivo de los colaboradores. Esto sugiere que cuando los empleados sienten el respaldo de su organización y poseen los recursos psicológicos para enfrentar los desafíos laborales, es más probable que estén comprometidos y, a su vez, experimenten una mayor felicidad en su vida laboral y personal.

De manera similar, otros estudios muestran que la resiliencia, el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo están positivamente correlacionados entre sí, siendo el

compromiso un mediador que potencia la satisfacción laboral y la felicidad general en el trabajo (Ibrahim & Hussein, 2024).

Además, Bakker & Demerouti, (2017) sostienen que los empleados comprometidos tienden a estar más felices y satisfechos con su trabajo. Este estado positivo crea un círculo virtuoso en el que la felicidad, impulsa el compromiso y viceversa, mejorando así el rendimiento general. Además, enfatizan que los recursos laborales, como el apoyo social y la autonomía, son cruciales para promover el compromiso, lo que a su vez contribuye al bienestar general de los empleados. Por lo tanto, crear un entorno que fomente el compromiso es crucial para aumentar la felicidad en el trabajo.

El estudio de Taris & Schaufeli, (2015) se centró en la relación entre el bienestar en el trabajo y el compromiso laboral. En él, los autores exploran cómo factores como la carga de trabajo, el apoyo social y las condiciones laborales pueden influir en el bienestar de los empleados y, a su vez, en su compromiso con la organización. También se discutieron las implicaciones para la gestión de los recursos humanos, destacando la importancia de crear un ambiente laboral que promueva tanto el bienestar como el compromiso.

## ***2.2. El vigor y la felicidad en el trabajo***

El vigor, una de las dimensiones clave del engagement, se define por los altos niveles de energía, vitalidad y entusiasmo en el trabajo (W. Schaufeli & Bakker, 2003). La investigación reciente ha mostrado que el vigor está positivamente relacionado con la felicidad en el trabajo. (Bakker & Demerouti, 2017) encontraron que los empleados que demuestran altos niveles de vigor no sólo están más comprometidos con sus tareas, sino que también experimentan una mayor satisfacción y felicidad en su entorno laboral.

Las investigaciones muestran consistentemente que el vigor, definido como altos niveles de energía, entusiasmo y resiliencia mientras se trabaja, juega un papel crucial en la mejora tanto de la felicidad de los empleados como del bienestar general en el trabajo. Los empleados que reportan un alto nivel de vigor suelen experimentar un mayor compromiso, lo que se correlaciona directamente con una mayor felicidad en el lugar de trabajo. Vigor contribuye al sentimiento de plenitud y satisfacción proporcionando una sensación de propósito y energía en las tareas diarias, haciendo que los empleados sean más proactivos e inmersos en su trabajo (Kun & Gadancz, 2022).

H1. El vigor influye en la felicidad en el trabajo en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú.

### **2.3. *La dedicación y la felicidad en el trabajo***

Según los estudios de Field & Buitendach, (2011) y Fisher, (2010), la dedicación al trabajo tiene un impacto positivo en la felicidad de los empleados. Por otro lado, Choi et al., (2019) refuerzan esta premisa al identificar la dedicación laboral, como un factor clave para aumentar la felicidad en el entorno laboral. Esto sugiere que cuánto más comprometidos estén los empleados con su trabajo, mayor será su felicidad general en el trabajo, lo que también contribuye a la creación de un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Hakanen & Roodt, (2010) también encontraron que la dedicación estaba relacionada positivamente con la felicidad en el trabajo, confirmando que los empleados que encuentran significado en su trabajo tienen más probabilidades de estar felices y satisfechos en sus funciones. El engagement proporciona una sensación de éxito y valor, lo que contribuye significativamente al bienestar general de los empleados.

H2. La dedicación influye en la felicidad en el trabajo en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú.

### **2.4. *La absorción y la felicidad en el trabajo***

La absorción se refiere al estado en el que los empleados están completamente concentrados e inmersos en su trabajo (W. B. Schaufeli et al., 2002).

Según la investigación de Sonnentag y Frese, la capacidad de los empleados para recuperarse del estrés está relacionada con su nivel de absorción en el trabajo. Los que se sienten más absorbidos tienden a experimentar un mayor bienestar y felicidad, lo que mejora su rendimiento y satisfacción general. (Hakanen et al., 2006) encontraron indicios que los docentes que se sienten más comprometidos y absorbidos en sus actividades reportan niveles más altos de satisfacción y felicidad, lo que se infiere como un factor clave para el bienestar en el trabajo.

El estudio de (Maslach et al., 2001) reconoce la importancia de prevenir las emociones y promover el trabajo en el lugar de trabajo. Crear una organización que fomente la aceptación y promueva el bienestar son estrategias organizacionales importantes que pueden aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación individual. Las prácticas integradas que promueven la adopción, las competencias continuas y las capacidades óptimas para el clima laboral, la

capacidad de desarrollar el bienestar de los empleados en el entorno, los compromisos y las motivaciones de los colaboradores.

Existen conclusiones de investigaciones sobre la interrelación entre la atención plena y la felicidad. Por ejemplo, Fritz & Sonnentag, (2005) encontraron que los empleados altamente concentrados también mostraban niveles más altos de bienestar y satisfacción laboral. Además, la atención plena puede servir como mediador entre las características laborales y el bienestar, lo que sugiere que un entorno laboral que promueva la concentración y el compromiso puede mejorar el bienestar de los empleados (Bakker & Demerouti, 2017).

Por otro lado, Csikszentmihalyi, (1990) en su teoría del "flujo" (flow), describe la absorción total en una actividad, que puede no estar necesariamente vinculada con la felicidad inmediata, ya que una persona puede estar inmersa en una misión de actividad desafiante y aún no sentirse "feliz" en ese momento. Es en este sentido Csikszentmihalyi diferencia entre placer superficial y la absorción que, aunque no siempre es placentera, es la clave para lograr una vida más plena y satisfactoria.

Deci & Ryan, (2000) desde la perspectiva de la teoría de la autodeterminación, estos autores analizan el bienestar psicológico y cómo los diferentes tipos de motivación se relacionan con la satisfacción o la felicidad. Su enfoque se centró en la diferencia entre la motivación intrínseca y la extrínseca, lo que puede abrir un debate sobre que la absorción no siempre conduce a la felicidad, si la tarea no satisface las necesidades psicológicas básicas.

H3. La absorción influye en la felicidad en el trabajo

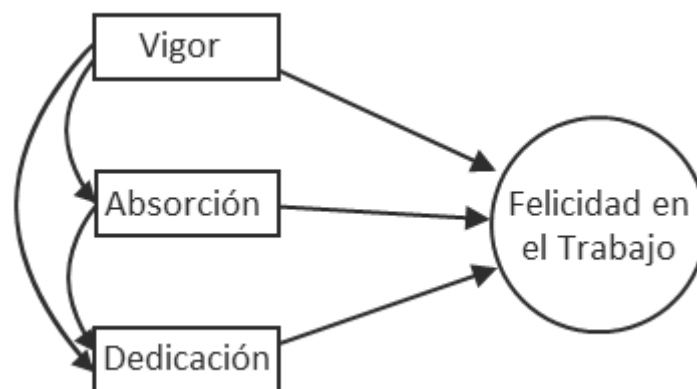


Fig 1. Modelo teórico

### **3. Materiales y métodos**

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables. Se realizó bajo un diseño transversal, lo que implica que los datos fueron recolectados en un solo momento, con el propósito de examinar la relación causa-efecto de un fenómeno a nivel explicativo. Para el análisis, se utilizaron las ecuaciones estructurales (Ato, López y Benavente, 2013). Los criterios de inclusión abarcaron a los trabajadores de la municipalidad en las diferentes gerencias, direcciones y unidades operativas de una municipalidad de Apurímac. Excluyendo a personal de otras municipalidades y contribuyentes. La población estuvo formada por un total de 212 trabajadores y la muestra fue un total de 136 trabajadores, hallada mediante la fórmula para poblaciones conocidas con un porcentaje de confianza de 95% y el error del 5%. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que no implicó una selección aleatoria de la muestra.

Para medir la variable engagement se utilizó la escala Utrecht de Engagement en el trabajo, la cual incluye tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, que contienen 09 ítems (UWES-9) Schaufeli & Bakker (2003), con escala de valoración tipo Likert, tales como: 0=nunca, 1=casi nunca, 2=rara vez, 3=a veces, 4=a menudo, 5=muy a menudo, y 6=siempre. Para la variable felicidad en el trabajo se aplicó la escala de felicidad de Alarcón (2006), compuesta con 27 preguntas, diseñado de acuerdo con la escala tipo Likert previsto con cinco alternativas, a saber: 1=totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=de acuerdo, y 5=totalmente de acuerdo, para las cuatro dimensiones: sentido positivo, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir. Se procedió a realizar la prueba piloto, resultando que la confiabilidad era adecuada. mayor a 0.7 para ambos instrumentos. Para el procesamiento de datos se utilizó el software Jamovi versión 2.3.28.

### **4. Resultados**

Se consideraron 136 cuestionarios. La información sociodemográfica (tabla 1) muestra que el 50.74% corresponde al género femenino. Además, el 33.82% tiene edades entre 20 y 30 años; asimismo, el 52.21% es soltero(a). Al mismo tiempo, el 76.47% tiene la condición de contratado, y el 42.65% cuenta con un tiempo de servicio de más de 6 años en la municipalidad provincial de Abancay, Apurímac.

Tabla 1. Características sociodemográficas (n=136)

Características	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
<b>Género</b>			
	Masculino	67	49.26%
	Femenino	69	50.74%
<b>Estado civil</b>			
	Soltero	71	52.21%
	Casado	32	23.53%
	Conviviente	30	22.06%
	Divorciado	1	0.74%
	Viudo	2	1.74%
<b>Edades</b>			
	Menos de 19	6	4.41%
	20 - 30	46	33.82%
	31 - 40	41	30.15%
	De 41 a más	43	31.62%
<b>Condición laboral</b>			
	Nombrado	32	23.53%
	Contratado	104	76.47%
<b>Tiempo de servicio</b>			
	Menos de 1 año	44	32.35%
	De 1 a 3 años	24	17.65%
	De 4 a 6 años	10	7.35%
	Más de 6 años	58	42.65%

En la tabla 2 se muestra la confiabilidad de los instrumentos utilizados en el presente estudio. Es decir, tanto el alfa de Crombach y el omega de McDonald miden la consistencia interna de

un instrumento. Por tanto, para que un instrumento se considere confiable, el coeficiente tiene que ser mayor a 0.7.

**Tabla 2**

*Fiabilidad de los instrumentos*

VARIABLES	alfa de Cronbach	omega de McDonald	Nº de ítems
Engagement laboral (EGL)	0.942	0.944	9
Vigor	0.898	0.901	3
Dedicación	0.906	0.909	3
Absorción	0.892	0.902	3
Felicidad en el trabajo (RM)	0.936	0.940	27

*Nota.* Resultados de fiabilidad elaborados con el Jamovi

Para la validación del constructo se trabajó con el análisis factorial exploratorio (AFE) porque permitió medir el Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), el cual debe ser superior a 0.6. Asimismo, permitió obtener la prueba de esfericidad de Bartlett que está compuesto por chi-cuadrado (grado de libertad (df) y p valor que debe ser menor a 0.05 para que sea significativo. Además, permitió medir la varianza explicada la cual debe ser mayor a 50%. En este sentido, el KMO fue 0.901, el chi-cuadrado ( $X^2$ )=1068, gl=36 y  $p<0.001$ . Finalmente, la varianza explicada fue 77.4% para los 3 factores. Véase en (tabla 3).

Tabla 3

*Cargas factoriales de las dimensiones de la variable engagement laboral*

Ítems	Dedicación (DED)	Absorción (ABS)	Vigor (VIG)
DED1	0.688		
DED2	0.782		
DED3	0.712		
ABS1		0.749	
ABS2		0.892	
ABS3		0.574	
VIG1			0.674

VIG2	0.835
VIG3	0.614

---

*Nota:* cargas factoriales tomadas del AFE

Para la variable felicidad en el trabajo el KMO fue 0.916, el chi-cuadrado ( $X^2$ )=3397, gl=351 y  $p < 0.001$ . La varianza explicada fue 67.8% para los 3 factores. Cabe precisar que el software ha unido las dimensiones satisfacción con la vida y realización personal en un solo factor, tal como se muestra en la table X. Véase en la tabla 4.

Tabla 4

*Cargas factoriales de las dimensiones de la variable felicidad en el trabajo*

Ítems	Satisfacción con la vida (SV) y realización personal (RP)	Sentido positivo (SP)	Alegría de vivir (AV)
SV1	0.914		
SV2	0.887		
SV3	0.869		
SV4	0.831		
SV5	0.789		
SV6	0.765		
RP1	0.787		
RP2	0.779		
RP3	0.725		
RP4	0.79		
RP5	0.764		
RP6	0.776		
SP1		0.726	
SP2		0.726	
SP3		0.761	
SP4		0.793	
SP5		0.755	
SP6		0.829	

SP7	0.809	
SP8	0.789	
SP9	0.868	
SP10	0.842	
SP11	0.721	
AV1		0.662
AV2		0.766
AV3		0.785
AV4		0.657

---

*Nota:* cargas factoriales tomadas del AFE

Los instrumentos de engagement laboral y felicidad en el trabajo ya fueron utilizados en otros contextos. En este sentido, con el fin de confirmar las teorías se utilizó el análisis factorial confirmatorio (AFC). Para la variable engagement laboral se ha confirmado 3 factores como se muestra en la tabla 5. Asimismo, el chi-cuadrado ( $=37.9$ ; gl: 24 y  $p=0.035$ ). Además, las medidas de ajuste resultaron como sigue: CFI=0.987, TLI=0.980, SRMR=0.0337 y RMSEA=0.0657, considerados con buen ajuste porque tanto el CFI y TLI están por encima de 0.95 y tanto el SRMR y RMSEA son menores a 0.08.

Tabla 5

*Cargas de los factores de engagement laboral*

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p	Estimador estándar
	DED1	1.41	0.1148	12.3	< .001	0.857
Factor 1	DED2	1.36	0.0990	13.8	< .001	0.920
	DED3	1.19	0.0973	12.3	< .001	0.857
	ABS1	1.51	0.1141	13.2	< .001	0.891
Factor 2	ABS2	1.45	0.0941	15.4	< .001	0.978
	ABS3	1.02	0.1009	10.1	< .001	0.748
	VIG1	1.43	0.1235	11.6	< .001	0.827
Factor 3	VIG2	1.46	0.1069	13.7	< .001	0.919
	VIG3	1.29	0.1060	12.2	< .001	0.857

*Nota:* factores tomados del AFC

El análisis factorial confirmatorio (AFC) para la variable felicidad en el trabajo, ha confirmado 4 factores de acuerdo con la teoría como se muestra en la tabla 6. Asimismo, el chi-cuadrado ( $\chi^2$ )=546; gl: 318 y  $p < 0.001$ . Además, las medidas de ajuste resultaron como sigue: CFI=0.932, TLI=0.925, SRMR=0.0465 y RMSEA=0.0726 considerados adecuados.

Tabla 6

*Cargas de los factores de felicidad en el trabajo*

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p	Estimador estándar
	SP1	0.772	0.0788	9.80	< .001	0.733
	SP2	0.696	0.0724	9.61	< .001	0.722
Factor 1	SP3	0.785	0.0755	10.41	< .001	0.764
	SP4	0.817	0.0740	11.03	< .001	0.795
	SP5	0.762	0.0739	10.32	< .001	0.760

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p	Estimador estándar
	SP6	0.837	0.0713	11.74	< .001	0.828
	SP7	0.809	0.0706	11.46	< .001	0.816
	SP8	0.778	0.0716	10.86	< .001	0.787
	SP9	0.814	0.0641	12.71	< .001	0.871
	SP10	0.782	0.0653	11.97	< .001	0.839
	SP11	0.782	0.0815	9.59	< .001	0.721
Factor 2	SV1	0.928	0.0666	13.92	< .001	0.918
	SV2	0.846	0.0622	13.60	< .001	0.906
	SV3	0.759	0.0572	13.28	< .001	0.892
	SV4	0.699	0.0563	12.43	< .001	0.858
	SV5	0.707	0.0618	11.44	< .001	0.814
	SV6	0.719	0.0651	11.05	< .001	0.796
Factor 3	RP1	0.892	0.0694	12.86	< .001	0.877
	RP2	0.879	0.0672	13.09	< .001	0.886
	RP3	0.767	0.0639	11.99	< .001	0.840
	RP4	0.727	0.0603	12.06	< .001	0.842
	RP5	0.841	0.0745	11.29	< .001	0.808
	RP6	0.757	0.0672	11.28	< .001	0.807
Factor 4	AV1	0.680	0.0592	11.49	< .001	0.820
	AV2	0.759	0.0551	13.77	< .001	0.918
	AV3	0.783	0.0581	13.49	< .001	0.906
	AV4	0.740	0.0649	11.40	< .001	0.816

*Nota:* factores tomados del AFC

El modelo de ecuaciones estructurales (SEM) es una técnica estadística multivariada para la

comprobación de hipótesis y para la validación de un modelo teórico. Esta técnica permitió medir la relación entre variables latentes dependientes e independientes. En este sentido, para obtener los resultados del modelo teórico, se utilizó el método de estimación Robust Maximum Likelihood (MLR). Los resultados fueron los siguientes: chi-cuadrado (= 82, grado de libertad (df)=59 y "p"=0.026. Asimismo, el CFI=0.981 y el TLI=0.975 mayores a 0.95 considerados buen ajuste. Por otro lado, se tiene que el RMSEA= 0.054 y el SRMR=0.062, menores a 0.08 respectivamente, considerados adecuados.

La figura 2 muestra el diagrama de sendero del modelo de medición, en esta figura se observa que las variables vigor (VIG), dedicación (DED) y absorción (ABS) son variables exógenas independientes, en la cual entre VIG y DED existe una relación  $\beta=0.83$ , entre VIG y ABS existe una relación de  $\beta=0.75$  y entre DED e ABS existe una relación de  $\beta=0.77$ , existiendo una alta relación entre estas variables. Asimismo, la variable VIG influye con  $\beta=0.30$  en la felicidad en el trabajo (FT), la variable DED influye con  $\beta=0.11$  en la FT, y la ABS tiene una influencia negativa con  $\beta=-0.07$  en la FT. Es decir, las variables VIG, DED y ABS son variables independientes influyentes en la FT, sin embargo, no son significativas dado que el "p" valor en cada una de las relaciones causales son mayores a 0.05, tal como se muestra en la tabla 7.

Tabla 7

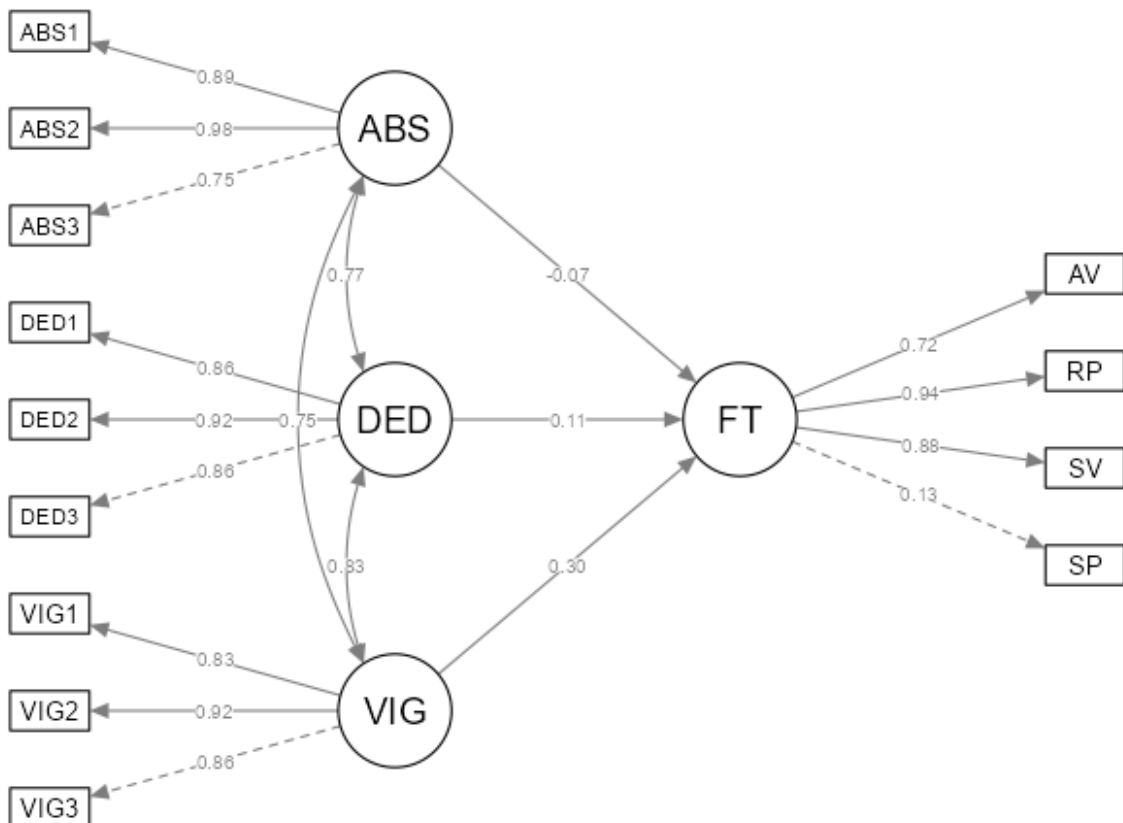
*Parámetros estimados*

Dep	Pred	Estimate	SE	95% Intervals		$\beta$	z	p
				Lower	Upper			
FT	VIG	0.2679	0.321	-0.362	0.897	0.2963	0.834	0.404
FT	DED	0.1110	0.225	-0.330	0.552	0.1136	0.493	0.622
FT	ABS	-0.0763	0.203	-0.473	0.321	-0.0670	-0.377	0.706

*Nota:* modelo teórico elaborado con Jamovi

**Figura 2**

*Diagrama de sendero del modelo*



*Nota:* modelo teórico elaborado con Jamovi

## 5. Discusión

De acuerdo con la primera hipótesis se ha evidenciado la influencia significativa del vigor en la felicidad en el trabajo en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú. Nuestros resultados confirman las hipótesis previas sobre el impacto de la energía y vitalidad en la felicidad. En línea con los estudios previos como el de Bakker y Demerouti (2019) que encontraron que los empleados que demuestran altos niveles de vigor no sólo están más comprometidos con sus tareas, sino que también experimentan una mayor felicidad en su entorno laboral. Nuestros datos sugieren que los empleados que informaron mayores niveles de vigor, también reportaron una mayor frecuencia de emociones positivas en el trabajo, lo que respalda la idea de que el vigor promueve la felicidad. Así también, Sonnentag y Fritz (2019) encontraron que el vigor es un predictor significativo de la recuperación positiva y la felicidad laboral. Los empleados que muestran vigor tienden a sentirse más felices porque aportan energía y entusiasmo a las tareas diarias, lo que contribuye a una experiencia laboral más positiva y menos estresante.

De acuerdo con la segunda hipótesis se ha evidenciado la influencia significativa de la dedicación en la felicidad en el trabajo en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú. En consonancia con estudios anteriores sobre el engagement laboral, Field y Buitendach (2011) y Fisher (2010) expresan que la dedicación al trabajo tiene un impacto positivo en la felicidad de los empleados. Asimismo, Hakanen y Roodt (2010) también encontraron que la dedicación estaba relacionada positivamente con la felicidad en el trabajo, confirmando que los empleados que encuentran significado en su trabajo, tienen más probabilidades de estar felices y satisfechos en sus funciones.

De acuerdo con la tercera hipótesis se ha evidenciado la influencia no significativa de la absorción en la felicidad en el trabajo en una municipalidad provincial de Apurímac, Perú. Si bien diferentes estudios han demostrado que existe una relación directa entre la absorción y la felicidad en el trabajo, como el de Salanova, Schaufeli y Xanthopoulou (2020) y también Gorgievski y Hobfoll (2019); este estudio demuestra una influencia negativa casi nula, porque los trabajadores en este entorno, estarían entendiendo absorción como pasar mucho tiempo en el trabajo y eso les hace menos felices. Asimismo, la teoría indica que se entiende por absorción como concentrarse en una tarea; sin embargo, en este caso, los trabajadores realizan diferentes tareas, las cuales hace que sean menos felices en el trabajo.

## 6. Conclusiones

Este estudio revela que el vigor es un factor clave para el engagement laboral y un fuerte predictor de la felicidad en el trabajo. Los empleados con mayor vigor experimentan más emociones positivas, satisfacción en sus tareas y mejores relaciones laborales, lo que mejora su bienestar general. Fomentar el vigor mediante la autonomía, el desarrollo de habilidades y un equilibrio entre trabajo y vida personal mejora el bienestar emocional, el rendimiento y el compromiso organizacional.

Este estudio confirma que la dedicación es clave para la felicidad en el trabajo, ya que los empleados comprometidos y que encuentran significado en sus tareas reportan mayor bienestar emocional. La dedicación no solo promueve emociones positivas y satisfacción laboral, sino que también ayuda a reducir el estrés y el agotamiento. Fomentar la dedicación a través del reconocimiento, la asignación de tareas desafiantes y un entorno colaborativo es fundamental para mejorar tanto la felicidad como el rendimiento de los empleados.

Este estudio muestra que la absorción no tiene una influencia significativa en la felicidad en el trabajo. A diferencia de investigaciones anteriores que sugieren una relación positiva, nuestros hallazgos indican que los empleados asocian la absorción con pasar mucho tiempo en el trabajo, lo que puede disminuir su felicidad. Además, la realización de múltiples tareas afecta negativamente su bienestar. Esto sugiere que es fundamental entender cómo los trabajadores interpretan la absorción, indicando que mejorar la calidad y el significado de las tareas podría ser más eficaz para aumentar la felicidad en el trabajo.

**La implicación teórica** de esta investigación radica en que puede contribuir a profundizar el entendimiento del engagement laboral, especialmente en el contexto del sector público en una región como Apurímac. Desde una perspectiva teórica, el estudio proporciona evidencia empírica que muestra cómo el engagement laboral impacta en la felicidad en el trabajo, lo cual refuerza las teorías que sostienen una conexión directa entre ambos conceptos, subrayando el papel del engagement como un factor clave para el bienestar laboral. Dado que la mayoría de los estudios previos sobre engagement y felicidad se han centrado en el sector privado, esta investigación podría ofrecer un marco teórico para entender cómo estos conceptos operan en el sector público, donde las motivaciones intrínsecas y extrínsecas son distintas, y factores como la estabilidad laboral y el servicio público tienen un papel crucial.

**Este estudio tiene ciertas limitaciones** al centrarse en una sola municipalidad de una provincia específica (Apurímac), los resultados pueden no ser generalizables a otras municipalidades, ya que las condiciones socioeconómicas, culturales y laborales varían considerablemente. El estudio se basó en un diseño transversal, los datos se recopilaron en un único momento, lo que impide observar cambios en el *engagement* y la felicidad a lo largo del tiempo. La muestra de trabajadores fue pequeña, por lo tanto, nuestros hallazgos podrían no reflejar adecuadamente la realidad de todos los empleados de la municipalidad.

**En las futuras líneas de investigación** sería conveniente realizar estudios comparativos entre distintas municipalidades provinciales o distritales, tanto en la región de Apurímac como en otras regiones del país, para identificar si las relaciones entre *engagement* laboral y felicidad en el trabajo varían según el contexto organizacional. También desarrollar investigaciones longitudinales que sigan a los trabajadores a lo largo del tiempo, con el fin de identificar cómo evoluciona el *engagement* laboral y su impacto en la felicidad. Asimismo, evaluar el impacto de diversas intervenciones organizacionales (programas de bienestar, desarrollo profesional, mejoras en el clima laboral) en el nivel de *engagement* y felicidad de los trabajadores de la municipalidad.

## Referencias

- Aldana, J. (2013). Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Choi, H.-M., Mohammad, A. A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199-208.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.002>
- Cordero, M. Á., & Matallana, H. R. (2014). La relación entre felicidad y engagement laboral.  
<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3589>
- Cornejo Lanao, M. M., De la Torre Povis, C. L., Galindo Julián, E. T., & Shiroma Díaz, R. V. (2019). Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).  
<https://doi.org/10.19083/tesis/648658>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (1st ed). Harper & Row.
- Davey Contreras, K. A. (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 389.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.  
[https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)

- Donovan, N., Halpern, D., Sargeant, R., & Great Britain Prime Minister's Strategy Unit. (2002). Life satisfaction: The state of knowledge and implications for government. Cabinet Office, Strategy Unit. <https://search.worldcat.org/title/51440648>
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 10 pages. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Frías C., P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 187-199. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.187>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. En *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 85-101). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 25(1), 20-31. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55391>
- Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>

- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Novello, O. (2017). La felicidad y el compromiso en el trabajo. <http://hdl.handle.net/10908/15820>
- Polo-Vargas, J. D., Fernandez-Rios, M., Bargsted, M., Ferguson Fama, L., & Rojas-Santiago, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: La mediación del engagement. *Universia Business Review*, 54, 110-145.
- Rodríguez Muñoz, A., & Bakker, A. B. (2013). El engagement en el trabajo. *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, 2013, ISBN 978-84-368-2947-1, págs. 437-452, 437-452. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4400749>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (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>

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale.

[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)

Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>

Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. En *Well-being and performance at work: The role of context* (pp. 15-34). Psychology Press.