



Felicidad y engagement laboral en APROFE a nivel nacional en tiempos de Covid-19

Happiness and work engagement at APROFE at the national level during Covid-19

Maryorie Silva López¹ maryoriesilva@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7292-5593>

Walter David Quezada-Torres² wquezada@uteg.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-7852-5048>

Recibido: 14/03/2022; Aceptado: 14/06/2022

Resumen

El objetivo del presente estudio es medir la felicidad y el engagement laboral de los colaboradores de APROFE, Institución que cuenta con sedes en las tres principales ciudades del Ecuador. El estudio incluyó preguntas relacionadas con el Covid-19 para determinar incidencias significativas. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, con la participación de 242 colaboradores administrativos y de salud, entre marzo 2020 y julio 2021.

La felicidad se analizó con el instrumento Escala de Felicidad de Lima, midiendo 4 factores: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal, y Alegría de Vivir. Para el engagement laboral se utilizó la Escala Utrech de Engagement que mide 3 componentes: Vigor, Dedicación y Absorción.

Los datos obtenidos muestran que existe una correlación bilateral positiva (Nivel 0.01 bilateral), lo cual indica que hay una relación significativa entre el Factor I con los componentes Vigor y Dedicación, y entre los Factores II, III y IV con los componentes Vigor, Dedicación y Absorción.

Además, los fallecimientos por Covid-19 no tuvieron incidencia a largo plazo sobre las variables, ya que los resultados muestran el más alto nivel de felicidad y un estado alto de engagement en los colaboradores de APROFE.

Palabras clave: Felicidad, engagement, personal de salud, personal administrativo, Covid-19.

¹ Bachelor Of Science in Business, Excelsior College, EEUU

² Docente - Coordinador de Procesos Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Abstract

The aim of this research is to study the happiness and the engagement in the collaborators at APROFE. With services branches located in the three major cities in Ecuador, the study included COVID-19-related questions to determine significant incidence. For this purpose, a cross-sectional descriptive correlational study was carried out on the 242 workers (administrative staff and health personnel) during the period between March 2020 and July 2021.

The happiness is analyzed in this study with the instruments: Happiness scale, The Happiness scale has the following factors: absence of deep suffering, personal fulfillment, life satisfaction, 'joie de vivre'. For engagement, the Utrech Engagement Scale was used, which measures three components: Vigor, Dedication and Absorption. The results obtained show that there is a positive bilateral correlation (Level 0.01 bilateral), which indicates that there is a significant relationship between Factor I with the Vigor and Dedication components, also Factors II, III and IV with the Vigor, Dedication components and Absorption.

In addition, deaths from Covid-19 had no long-term impact on the variables since the results show the highest level of happiness and a high-level of engagement in APROFE collaborators.

Keywords: Happiness, engagement, health personnel, administrative personnel, Covid-19.

Introducción

El engagement es, según un planteamiento de Salanova y Schaufeli (2004) "un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción" (p. 115).

Debido a las tendencias dinámicas que constituyen nuestra sociedad, cada cierto tiempo se revisan y cambian sus bases más estables y se producen avances importantes en su configuración. Estos saltos en la línea del progreso remueven todas las estructuras tradicionales, los valores, las instituciones y, en definitiva, afectan de manera importante la vida de las personas (Sánchez-Vásquez y Sánchez-Ordóñez, 2019, p.1).

Lo que convierte al engagement en un aspecto importante en las organizaciones, toda vez que su objetivo es generar felicidad en los empleados; por lo tanto, existe la posibilidad de contar con personas motivadas dentro de la organización y como resultado, una organización saludable (Salanova, 2008).

Lo cual es complementado con los aportes expresados por Álvarez y Herrera (2020), en el contexto ecuatoriano, al señalar que el engagement es "el gran reto que tienen las organizaciones en la actualidad debido al entorno dinámico en el que se desenvuelven y conlleva a aumentar la productividad sin descuidar la calidad en el servicio que prestan" (p.75).

La felicidad en el ambiente laboral debe trascender como una actividad de autorrealización plena de nuestro potencial, y no simplemente entenderla como la satisfacción del reconocimiento obtenido por los resultados de los objetivos cumplidos que influyen en el sistema de producción capitalista de las organizaciones (Porrás y Parra, 2009, p.189). Como indica Fisher (2010), "existe una diversidad

de constructos para la medición de felicidad en el trabajo, siendo el más utilizado el de satisfacción laboral, entre otros como compromiso individual, organizativo, implicación laboral, motivación intrínseca, empuje y valor, afecto en el trabajo o resiliencia". Según Ramirez-García, García-Álvarez y García-Del Junco (2019) "constituyen factores determinantes de su eficiencia a corto y a largo plazo, y los instrumentos de medición permiten evaluar dicha felicidad e identificar cuáles son los elementos que la generan".

En su búsqueda de unificar las distintas perspectivas de felicidad, Fisher (2014) propone "un modelo que tiene como núcleo el bienestar laboral, la experiencia de estados de ánimo y las emociones placenteras mientras se trabaja".

Bajo esta perspectiva, la conceptualización de las variables "felicidad" y "engagement laboral", vistas de manera integral se orientan a proporcionar en la organización un talento humano altamente motivado y comprometido. Y autores como Salvador (2019), sostienen que "es indispensable que exista una preocupación por desarrollar vínculos sólidos entre la Institución y sus trabajadores, a través de opciones primarias como el generar un buen ambiente de trabajo que afiance los vínculos entre ambos (institución y trabajador)".

En el contexto ecuatoriano, aunque existen diversos estudios relacionados al engagement laboral y la felicidad en entornos de trabajo, varias de estas investigaciones fueron orientadas a los ambientes laborales de Instituciones de Educación Superior (IES), entre las que destacan los aportes de Armijo y Portalanza (2018), con su estudio "Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, Engagement y Burnout en Trabajadores de una Institución de Educación Superior (IES) en Ecuador".

Por su parte, Ávila, Portalanza y Duque (2018), en su estudio sobre la evaluación del engagement en IES, señalan que "el 79% de los trabajadores están engaged con su trabajo" y la dimensión mejor evaluada fue Vigor. Lo que sustenta a efectos de la presente investigación que "el engagement es un constructo que contribuye al bienestar de los trabajadores" (p. 2).

Otro aporte relevante, es el planteado por Carrillo (2020) que menciona que "una de las dimensiones del engagement laboral docente tuvo incidencia en uno de los componentes de la evaluación que realizaron los estudiantes a sus docentes en la muestra seleccionada" (p. 1).

Con este contexto, se evidencia la necesidad de extender los estudios a otros campos, fuera del área educativa, como los que persigue la presente investigación, al analizar el engagement laboral y la felicidad en entornos del sector productivo ecuatoriano, y particularmente en el sector social donde APROFE es una asociación sin fines de lucro, apolítica, que no discrimina por motivos de raza, color, género, discapacidad, orientación sexual, idioma o filiación. A través de sus servicios médicos APROFE promueve la planificación familiar como un derecho indispensable que tienen las mujeres y los hombres del Ecuador. Además, cuenta con personal altamente calificado y listo para garantizar la satisfacción del usuario y en cualquiera de sus servicios médicos tales como: consultas de Ginecología, Urología, Medicina General, Pediatría, Endocrinología, Dermatología, Traumatología, Servicio de Imágenes, Laboratorio Clínico y de Citopatología.

Pionera en educar, informar y responsabilizar a la población ecuatoriana durante 56 años, APROFE se ha encargado de promover la importancia de la prevención y el cuidado de la salud de los ecuatorianos.

Es claro que las organizaciones se desenvuelven en ambientes turbulentos, dinámicos, donde su capacidad de respuesta frente a demandas globales exige nuevas formas de gestión de sus recursos. Específicamente, la gestión del talento humano no se encuentra exenta de este escenario y ha experimentado un constante cambio en las últimas décadas, donde autores como Baard, Rench, y Kozlowski (2014, citado en Van den Heuvel, Demerouti, Bakker, Hetland y Schaufeli, 2020), sostienen que "el ritmo del cambio y la aceleración social han ejercido una presión continua sobre las organizaciones para que sean ágiles y eficientes, esta tendencia de trabajo intenso ha hecho que empleados necesiten una capacidad de adaptarse como requisito indispensable" (p.1).

Actualmente, las organizaciones y la sociedad en general se ven amenazados por el virus Covid-19; que obligó a un cambio repentino y vertiginoso de nuevas formas de relación personal y laboral; situación de la que Ecuador no estuvo exenta.

Entre las nuevas medidas adoptadas, se consideró el trabajo a distancia conocido como "teletrabajo", o las "Clases on line"; situaciones que requieren de reflexiones y análisis, sobre todo al medir el impacto que generan estas nuevas tendencias laborales en el rendimiento laboral de una organización. En este sentido, Kotera y Correa (2020), señalan que las "Nuevas formas de trabajar" (NWW, por sus siglas en inglés -New Ways of Working-) determinan un uso más eficiente del espacio mediante el trabajo flexible y no territorial; cuyo éxito se da en gran medida gracias a los empleados con alto grado de engagement laboral, donde flexibilidad, tecnología, y conectividad son los factores altamente eficientes (p.1).

Así también tenemos lo planteado por Van den Heuvel, Demerouti, Bakker, et al (2020), quienes expresan que el "engagement laboral ayuda a los empleados a ser resilientes, a mantenerse positivos, y asignar energía que se necesita durante transiciones desafiantes" (p.16).

Además, se consideran pertinentes los aportes de Álvarez y Herrera (2019), al señalar que "el engagement es un factor que mide la actitud que tienen los empleados hacia las actividades laborales; donde se tiende a cumplir con los objetivos de la empresa, y se evidencia en el nivel de productividad alcanzado" (p.77).

Si bien el engagement laboral se orienta a fortalecer la actitud de los trabajadores para la consecución de objetivos, se requiere integrar otros elementos como la felicidad laboral, y autores como Kaltaine et al (2020) fundamentan que el engagement laboral, es la base fundamental en tiempos de cambios porque incrementa la participación como la felicidad laboral, e influye en las expectativas positivas y/o negativas relacionadas con el futuro de los empleados (p.23).

En este mismo sentido, un estudio de Research Unit Occupational y Organizational Psychology and Professional Learning, KU Leuven, Leuven, Belgium, Rahmadani y

Schaufeli (2020) confirmó la relación positiva entre el papel mediador de la necesidad básica en la relación entre el liderazgo con base de engagement y el engagement laboral a lo largo del tiempo (p.4). Y se complementa con las investigaciones realizadas por De Stasio, et al (2020) quienes, en el contexto de la pandemia, ponen de manifiesto que "la felicidad laboral promueve sentimientos que generan actitudes positivas y mejores resultados de trabajo; todo ello, mediante estrategias proactivas con comportamientos de apoyo dentro de la organización" (p.11-12). Por ello, es importante considerar no solo los aspectos individuales sino también el comportamiento que tiene el capital humano en los equipos de trabajo, donde la planificación de sus objetivos, el desarrollo de los procesos y sobre todo la resiliencia demostrada para alcanzar las metas son de gran importancia tanto para la empresa como para el empleado, tal como lo demostraron en sus estudios Stoverink et al (2020, p.33).

Finalmente, es necesario considerar lo planteado por Zeijen, Peeters y Hakanen (2018), quienes consideran que "el engagement laboral optimiza los recursos y aumenta los desafíos en el trabajo, no solo porque estimula a los empleados a comprometerse más, sino y sobre todo porque se manifiesta como un estado energético positivo".

Con estos antecedentes, este estudio se centra en analizar la relación entre la felicidad y el engagement laboral tomando como objeto de estudio a los empleados de la Asociación Pro-Bienestar de la Familia Ecuatoriana, APROFE.

Metodología

La presente investigación es de carácter no experimental, descriptiva – correlacional, y transaccional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se basa en una metodología cuantitativa, ya que tiene como finalidad medir distintas variables (felicidad y engagement laboral) y su relación entre ellas, en los colaboradores de APROFE.

La variable "felicidad" fue medida con la Escala de Felicidad de Lima (EFL) de Alarcón (2006) que consta de 27 ítems y tiene cuatro dimensiones. Sus ítems respectivos son:

Factor I. Sentido Positivo de la Vida: Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo afirmado en las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

Los ítems que miden este factor son:

- Todavía no he encontrado sentido a mi existencia
- La felicidad es para algunas personas, no para mí
- Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad
- Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos
- Me siento triste por lo que soy
- Siento que mi vida está vacía
- Me siento un fracasado/a
- La vida ha sido injusta conmigo
- La mayoría del tiempo no me siento feliz

- Pienso que nunca seré feliz
- Me siento inútil

Factor II. Satisfacción con la Vida: Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado. Los ítems que miden este factor son:

- Estoy satisfecho con mi vida
- Las condiciones de mi vida son excelentes
- La vida ha sido buena conmigo
- En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal
- Me siento satisfecho con lo que soy
- Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar

Factor III. Realización Personal: El primer ítem de este factor, "Me considero una persona realizada", condensa el contenido de este factor; sus reactivos expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del "estar feliz": "Creo que no me falta nada", "Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida". Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. 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. Los ítems que miden este factor son:

- Me considero una persona realizada
- Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado
- Creo que no me falta nada
- Mi vida transcurre plácidamente
- Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida.
- Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes

Factor IV. Alegría de vivir: La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien. Los ítems que miden este factor son:

- La mayoría del tiempo no me siento feliz
- Es maravilloso vivir
- Por lo general, me siento bien
- Soy una persona optimista
- He experimentado la alegría de vivir

El instrumento utilizado para conocer los niveles de engagement, fue la adaptación al español del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli y Bakker, 2004); compuesto por 17 ítems que plantean diversas situaciones a las que el sujeto de estudio responde con una valoración de respuesta tipo escala de Likert de 7 puntos

(desde 0= "nunca"; hasta 6= "siempre") y que se reflejan en 3 dimensiones: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems).

Tabla 1: ítems de la encuesta por componente

VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	1. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	2. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	2. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	3. Mi trabajo me inspira.	3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	4. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4. Estoy inmerso en mi trabajo.
5. Soy muy persistente en mi trabajo.	5. Mi trabajo es retador.	5. Me "dejo llevar" por mi trabajo.
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.		6. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.

Elaboración propia

El instrumento utilizado para conocer los niveles de felicidad fue la Escala Factorial Para Medir La Felicidad de Alarcón (2006), con 27 ítems construidos según una escala de tipo Likert, de cinco alternativas (Totalmente en desacuerdo; Desacuerdo; Ni acuerdo ni desacuerdo; De acuerdo; y Totalmente de acuerdo), para los factores identificados: sentido positivo de la vida; satisfacción con la vida; realización personal; y, alegría de vivir.

El estudio fue una investigación básica, ya que tiene la finalidad de incrementar el conocimiento teórico y el progreso científico, por tanto, está dirigido a la búsqueda de conocimientos recientes sin finalidad práctica, inmediata y específica (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Variables y operacionalización

La primera variable es felicidad, la cual es representada contextualmente como un sentimiento de satisfacción, agrado y gozo que puede sentir un sujeto en su vida, un estado de la conducta (Alarcón, 2006). Se ponderan 4 dimensiones: primero, el Sentido positivo de la vida o la orientación provechosa de la existencia que compromete poseer sensaciones favorables proyectadas hacia uno mismo y también hacia la existencia, permaneciendo libre de episodios depresivos intensos. Segundo, la Satisfacción con la vida o la complacencia con la existencia que narra estados intrínsecos favorables de regocijo de las personas. Tercero, la Realización personal o la composición propia, que relata actitudes peculiares favorables de complacencia de los sujetos, considera la posición del sujeto en dirección a los objetivos que estima preciados en su existencia. Cuarto, la Alegría de vivir o el regocijo de vivir narrando las costumbres (Yuste, Rubio y Aleixandre, 2004).

La segunda variable es el engagement laboral, que es una condición intelectual favorable, confortable y vinculada al aspecto laboral, determinado por Absorción, Dedicación y Vigor. Más que una condición determinada y circunstancial, el engagement describe un aspecto emotivo-cognoscente más duradero y predominante, mas no se encuentra alojado en un ente, cosa, sujeto o comportamiento en específico (Schaufeli, Salanova, Gonzales, et al, 2002).

Este componente fue valorado mediante el cuestionario para medir engagement de Schaufeli y Bakker (2003) que determina la satisfacción del sujeto a causa de la elevada conexión con su labor, proyectado para ser contestado por individuos con edades superiores a los 13 años de vida. Constituido por 17 ítems asignados en 3 componentes: el Vigor, que se demuestra con un vasto deseo de ofrecer esmero a las actividades laborales asignadas y la tenacidad frente a obstáculos e inconvenientes. La Dedicación que hace mención a permanecer estrechamente comprometido con sus actividades laborales y sentir expresiones de emoción, iluminación, endiosamiento y desafío. Finalmente, la Absorción que se singulariza por ubicarse en el campo de la concentración al sumergirse en sus actividades laborales, de modo que el periodo de trabajo transcurre de prisa y se padece disgusto o descontento por tener que abandonar las actividades laborales. (Schaufeli, et al. 2002).

Población y muestra

El estudio utilizó una muestra censal conformada por toda la población, 242 colaboradores de APROFE, entre personal administrativo y personal salud, siendo el 79.75% de Guayaquil, el 8.26% Quito y el 11.99% Cuenca. Para analizar el impacto emocional que tuvo el Covid-19 en el desempeño de sus labores, se dividió a los colaboradores por etapas generacionales para remarcar la población más vulnerable y mayoritaria (con edades comprendidas entre 72 y 41 años).

Tabla 2: Etapa generacional vs. Ciudad

		Guayaquil	Quito	Cuenca	Total
Etapa generacional	Baby Boom (1949 - 1968)	40	5	6	51
	Generación X (1969 - 1980)	65	2	10	77
	Generación Y (1981 a 1993)	62	11	13	86
	Generación Z (1994 - 2010)	26	2	0	28
Totales		193	20	29	242

Fuente: elaboración propia (2021)

El 72.31% de colaboradores corresponde al personal femenino, y el restante 27.69% al masculino. De los participantes en el estudio, el 46.28% pertenecen al personal administrativo y el 53.72% al personal del sector salud, de los cuales el 82.43% de colaboradores se distribuyen entre las etapas generacionales Baby

boom, Generación "X" y Generación "Y"; y se encuentran en cargos operativos, mandos medios, mandos altos y mandos de alta dirección.

Resultados y discusión

El estudio se inició en APROFE con preguntas relacionadas a la incidencia del Covid-19 en la vida personal y familiar. Con lo cual se conoce que el 53.30% de los colaboradores se infectaron con el virus y superaron la enfermedad, también que se registraron dos fallecimientos por COVID-19 durante el periodo comprendido entre marzo 2020 y julio 2021. Se determinó que los más afectados para superar la enfermedad y los que sufrieron la mayor pérdida de familiares y amigos fueron los de las épocas generacionales: Baby Boom y Generación "X", es decir los colaboradores cuyas edades están comprendidas entre 72 y 41 años. El mayor nivel de temor registrado es el No. 4 definido como "algo atemorizados" por volver a contagiarse, siendo esta la perspectiva general en los colaboradores como se muestra en la Tabla 2, a continuación:

Tabla 3: Afectaciones del COVID-19 en los colaboradores de APROFE

Preguntas	Porcentajes en respuestas	Observaciones
Apreciaciones individuales		
Contagios positivos de COVID-19	53.30 % del total de los empleados	El 52.90% de los contagiados pertenecían a la época generacional Baby Boom y Generación Empleados Fallecidos en APROFE por COVID-19 de marzo 2020 a julio 2021
Fallecimientos APROFE	2 colaboradores:	De los resultados "Algo atemorizados" corresponden el 80.50% de los colaboradores a la etapa generacional de Baby Boom y Generación X (poblaciones más vulnerables ante los contagios) divididos en el 37.50% personal administrativos y el 43.10% personal de salud
Grado de temor a contagiarse nuevamente	De la población contagiada expresaron:	
1.- Sin temor	1.- 12.00%	
2.- Poco atemorizados	2.- 35.10 %	
3.- Indiferente	3.- 5.80 %	
4.- Algo atemorizados	4.- 40.5%	
5.- Muy atemorizados	5.- 6.60 %	

Afectaciones asociadas a familiares o amigos cercanos

Afectados por fallecimientos de amigos o familiares a causa de COVID-19	Del total de empleados: El 42.00% personal administrativo El 42.30% personal de la salud	El 19.00% que corresponden a familiares con tercer grado de consanguinidad El 27.70% que corresponden a amigos cercanos Información proveniente de mayor porcentaje entre los Baby Boom y la Generación X.
---	--	--

Fuente: elaboración propia (2021)

Para analizar los datos producto del instrumento de la escala de la felicidad (EFL) y el engagement (UWES-17), se aplicó la prueba de fiabilidad que dio como resultado un Alfa de Cronbach del 0.864 en 44 elementos.

Análisis de la felicidad en APROFE

Los resultados obtenidos muestran el nivel más alto denominado "Altamente Feliz" en los colaboradores de APROFE en los siguientes factores: Factor I, Sentido positivo de la vida con el 80.58%; factor II, Satisfacción con la vida con el 49.17%; y factor IV, Alegría de vivir con el 69.42%; mientras que el nivel del factor III, Realización personal dio como resultado el nivel "Feliz" en el 51.65% de los colaboradores, con una mayor representatividad en el personal de salud en todos los factores, según se detalla a continuación:

Tabla 4: Mayores porcentajes en los resultados de la Escala de la Felicidad

		Factor I Alta mente Feliz (me nos de 24)	Factor II Alta mente Feliz (me nos de 24)	Factor III Feliz (19 a 24)	Factor IV Alta mente Feliz (me nos de 24)
Tipo de empleado	Personal Administrativo	86 - 35.54 %	56 - 23.14 %	55 - 22.73 %	75 - 30.99 %
	Personal Salud	109 - 45.04 %	63 - 26.03 %	70 - 28.92 %	93 - 38.42 %
	Total	195 - 80.	119 - 49.	125 - 51	168 - 69.

58	17	.6	42
%	%	5	%
		%	

Fuente: elaboración propia (2021)

Los resultados de la Escala de la Felicidad (EFL), se muestran con los niveles "Altamente Feliz" en el factor I y II con el mayor porcentaje por participantes de la época generacional Baby Boom y Generación "X" con el 82.35% y 60.78% respectivamente; en el factor IV se presenta el mayor porcentaje en la Generación "Y" con el 63.41%; y el factor III con el nivel de "Feliz" corresponde a la Generación "Y" con el 68.60% de los colaboradores. Lo que se muestra que no hay relación entre las influencias de contagios y fallecimientos por COVID-19 y los niveles de felicidad en los factores analizados.

Tabla 5: Mayores porcentajes obtenidos de la Escala de la Felicidad (EFL) según la etapa generacional

EFL	Factor I	Factor II	Factor IV	Factor III
Época generacional	Altamente feliz			Feliz
Baby Boom (1949 - 1968) - 51 personas	42 - 82.35 %	31 - 60.78 %	25 - 49.01 %	37 - 72.55 %
Generación X (1969 - 1980) - 77 personas	63 - 81.82 %	44 - 57.14 %	37 - 48.05 %	58 - 75.32 %
Generación Y (1981 a 1993) - 86 personas	68 - 79.07 %	33 - 39.76 %	52 - 63.41 %	59 - 68.60 %
Generación Z (1994 - 2010)	22 - 78.57 %	11 - 39.29 %	11 - 39.29 %	14 - 50.00 %

Fuente: elaboración propia (2021)

Análisis del engagement en APROFE

Los resultados del engagement se obtuvieron con el nivel de "Alto (entre los percentiles 75% a 94.99%)" en los componentes Vigor, Dedicación y Absorción con el mayor grado de incidencia en el personal de salud, y en términos generales con la etapa Generacional "X" que lidera los tres componentes, tal como lo demuestran las tablas a continuación:

Tabla 6: Mayores porcentajes obtenidos de la Escala Utrech de Engagement (Utrecht Work engagement Scale - UWES 17)

		Vigor – Alto	Dedicación – Alto	Absorción – Alto
Tipo de empleado	Personal	59 – 24.38%	50 – 20.66%	50 – 20.66%
	Administrativo			
	Personal Salud	79 – 32.64%	61- 25.20%	69 – 28.51%
Total		138 – 57.02%	111 – 45.86	119 – 49.17%
Etapas generacionales	Baby Boom	24 – 47.06%	21 – 41.17%	26 – 50.98%
	Generación X	48 – 62.33%	38 – 49.35%	41 – 53.25%
	Generación Y	51 – 59.30%	39 – 45.35%	40 – 46.51%

Fuente: elaboración propia (2021)

Tabla 7: El componente predominante según el sexo y nivel de mando en los colaboradores de APROFE

Sexo / nivel de mando	Vigor	Dedicación	Absorción	Observaciones
Sexo femenino (175p)	54.28%	79.18%	46.86%	Predomina el nivel de dedicación
Sexo masculino (67p)	64.18%	47.76%	55.22%	
Mando operativo (192p)	56.25%	46.35%	47.92%	En los niveles de mando predomina el nivel de Vigor
Mando medio (38p)	57.89%	42.11%	52.63%	
Mando alto (10p)	70.00%	50.00%	60.00%	
Alta Dirección (2p)	50.00%	50.00%	50.00%	

Fuente: elaboración propia (2021)

Los resultados obtenidos de la aplicación de la Escala UWES-17 muestran el nivel de engagement de los colaboradores y ponen de manifiesto el nivel de los mandos altos ante el desarrollo de sus actividades con relación a los mismos componentes. Este trabajo estudió la felicidad y el engagement laboral de los colaboradores de APROFE en el Ecuador evaluando con una distribución por ciudades del 79.80% correspondiente a Guayaquil, del 8.30% correspondiente a Quito, y 11.90% correspondiente a Cuenca.

Ampliando los resultados sobre la afectación a los colaboradores por el fallecimiento de familiares o amigos cercanos según la ciudad de labores, se obtuvo que el 35.12% colaboradores son de Guayaquil, el 1.24% de Quito y el 5.76% de Cuenca. También se conoce que los colaboradores sienten algo de temor por contagiarse nuevamente de Covid-19, en las diferentes ciudades de los cuales el 30.99% está en Guayaquil, el 2.07% en Quito y el 7.43% en Cuenca.

Con los resultados de la aplicación de la Escala de la Felicidad, se conoce que el nivel de felicidad de los colaboradores de APROFE no se afectó por los acontecimientos registrados a nivel mundial asociados a la pandemia por el Covid-19. Otro punto relevante es el porcentaje considerablemente alto de colaboradores que pertenecen a las etapas Generacionales "Y" y "X" que integran esta Institución, en donde podemos resaltar el nivel "Altamente feliz" con el que se identifica la Generación "Y" en los factores I, III y IV, y el mismo nivel representado en la Generación "X" en el factor II de esta Escala de la Felicidad (EFL).

En lo concerniente a los resultados de la escala del Engagement UWES-17: existe un porcentaje considerablemente alto de colaboradores que pertenecen a las etapas generacionales "Y" y "X" de la Institución, con un nivel "Alto" de engagement laboral, donde los colaboradores de la Generación "Y" poseen el mayor nivel en los componentes de Vigor y Dedicación, y los colaboradores de la Generación "X" tienen un alto nivel en el componente de Absorción.

Tabla 8: Correlación de Pearson Bilateral entre factores de la felicidad y componentes del engagement

	Nivel Factor I	Nivel Factor II	Nivel Factor III	Nivel Factor IV	Nivel de vigor	Nivel de dedicación	Nivel absorción
Factor I	1	,323**	,308**	,328**	,255**	,240**	,111
Factor II	,323**	1	,666**	,432**	,375**	,418**	,309**
Factor III	,308**	,666**	1	,423**	,447**	,485**	,332**
Factor IV	,328**	,432**	,423**	1	,360**	,360**	,280**
Vigor	,255**	,375**	,447**	,360**	1	,739**	,617**
Dedicación	,240**	,418**	,485**	,360**	,739**	1	,643**
Absorción	,111	,309**	,332**	,280**	,617**	,643**	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusiones

APROFE tuvo una significativa cantidad de contagios por Covid-19 entre sus colaboradores de (53,30%). Se conoce que los participantes de la generación Baby Boom y Generación X fueron los más afectados en el contexto de la pandemia, y sin embargo su condición de felicidad se registra como "Altamente feliz"; lo que demuestra que la superación ante la enfermedad y los acontecimientos experimentados influenciaron positivamente en el personal en general.

En relación con los niveles de felicidad de los colaboradores en el contexto estudiado, los factores I, II y IV responden a un estado general de "Altamente feliz" y el factor III responde a un resultado de "Feliz". Aquí destacan las actitudes positivas, libres de estados depresivos profundos pese a los acontecimientos adversos experimentados (teletrabajo, cuarentena, distanciamiento social, entre otros), e incluso se evidencia un alto nivel de complacencia, alegría de vivir y disfrute del presente.

En cuanto al nivel de engagement con relación a los tres componentes Vigor, Dedicación y Absorción, se obtiene el nivel "Alto", entre los percentiles el 75% y el 94.99% de la escala. Esto demuestra que los colaboradores tienen un nivel "Alto" de engagement laboral, concretamente en conductas enérgicas, estados emocionales y desarrollo del área cognitiva.

La felicidad y el engagement laboral obtuvieron una correlación de 0,01, catalogada como "significativa" entre sus dimensiones y factores, demostrando una relación bilateral entre las variables (a través del coeficiente de correlación Pearson); es decir, los componentes de Vigor y Dedicación del engagement al ser componentes conductual-enérgico y componente emocional, respectivamente, se relacionan con todos los factores de la felicidad; y el componente Absorción siendo un componente cognitivo se correlaciona con satisfacción con la vida, alegría de vivir, y realización personal.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad, *Interamerican Journal of Psychology*, vol. 40, núm. 1, pp. 99-106.
- Armijo, M. y Portalanza, A. (2018). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, Engagement y Burnout en Trabajadores de una Institución de Educación Superior (IES) en Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 153-165. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n12.2017.295>
- Ávila, M., Portalanza, A. y Duque, E. (2018). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 4(4), 1-25. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.44.43>
- Carrillo, D. (2020). Implicación laboral de los docentes de posgrado y la evaluación que les realizan sus estudiantes en una universidad ecuatoriana. *Economía y Negocios UTE*, V. 11- N. 2, Dic. 2020, pp. 1-121.
- De Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B., y Berenguer, C. (2020). The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4869. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- _____ (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work In P. Y. Chen y C. L. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing* (pp. 9-33). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Herrera, R. y Álvarez Baque, W. (2019). El engagement en las organizaciones: Caso de un municipio en Ecuador. *Revista Mapa*, 6(16), 75-93. <http://revistamapa.com>
- Kaltainen, J., Lipponen, J., Fugate, M., y Vakola, M. (2020). Spiraling work engagement and change appraisals: A three-wave longitudinal study during organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 244-258. <https://doi.org/10.1037/ocp0000163>
- Kotera, Y. y Correa, K. (2020). Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5080. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145080>
- Paterson, T., Luthans, F. y Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support: Thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446. <https://doi.org/10.1002/job.1907>
- Porras, N. y Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, (34), 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>

- Rahmadani, V., & Schaufeli, W. (2020). Engaging Leaders Promote Employees' Well-Being at Work. *Proceedings of the International Conference on Public Health*, 5(2), 1-7. <https://doi.org/10.17501/23246735.2019.5201>
- Ravina, R., Marchena, J. y Montañés, M. (2019). Happiness Management en la época de la Industria 4.0. *Retos*, 9(18), 189-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. En C. Vásquez y. Hervás, G (Ed.) *Psicología Positiva: bases científicas del bienestar y la resiliencia* (pp. 403-427). Bilbao: Desclée De Brower.
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación.
- Sánchez-Bayón, A. (2020). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab [online]*, vol.29, n.3, pp.198-214. Epub 11-Ene-2021. ISSN 1132-6255.
- Sánchez-Vásquez, J. y Sánchez-Ordóñez, R. (2019). «Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004) Utrecht Work Engagement Scale, UWES. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales, Roma, y Bakker. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Stoverink, A., Kirkman, B., Mistry, S., y Rosen, B. (2020). Bouncing Back Together: Toward a Theoretical Model of Work Team Resilience. *Academy of Management Review*, 45(2), 395-422. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0005>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2ª ed.). Lima: Editorial San Marcos
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A., Hetland, J., y Schaufeli, W. (2020). How do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-making and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, e56. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.55>
- Yuste, N., Rubio, R. y Aleixandre, M. (2004). *Introducción a la psicogerontología*. Madrid: Pirámide.
- Zeijen, M., Peeters, M. y Hakanen, J. (2018). Workaholism versus work engagement and job crafting: What is the role of self-management strategies? *Human Resource Management Journal*, 28(2), 357-373. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12187>
- Zhai, Q., Wang, S., y Weadon, H. (2020). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *Journal of Management and Organization*, 26(2), 168-184. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.62>

