

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa
Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón
Bolívar de la provincia de Pasco – 2021**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Bach. Gessenia Anahis GONZALES LOPEZ

Bach. Neyda Lizbeth SALAZAR PULIDO

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Cerro de Pasco - Perú - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa
Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón
Bolívar de la provincia de Pasco – 2021**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 022-2023-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Gessenia Anahis GONZALES LOPEZ - Neyda Lizbeth SALAZAR PULIDO

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021

Asesor:

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA

Índice de Similitud: **8%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 12 de Setiembre de 2023.



Firmado digitalmente por:
CARDENAS SINCHE Jose
Antonio FAU 20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/09/2023 09:28:42-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN (e)

DEDICATORIA

La investigación lo dedico a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para seguir. A mis padres que con su amor, esfuerzo y paciencia me motivaron al desarrollo profesional. Gracias infinitas.

Gessenia Anahis

La investigación está dedicada primeramente a Dios que nos ha dado vida y salud, a mis padres Edith Luz Pulido Huaqui y Pedro Salazar Ayala, quienes son los pilares fundamentales para desarrollarme profesionalmente, también a nuestros docentes que nos brindaron sus conocimientos los cuales nos permiten el desarrollo de habilidades y destrezas.

Neyda Lizbeth

AGRADECIMIENTO

A cada uno de los docentes de la Escuela de Formación Profesional de Administración, de nuestra alma mater la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por compartir sus conocimientos, experiencias y guiarnos por el camino de las ciencias administrativas.

A los trabajadores y directivos de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, que con la información brindada permitieron lograr el objetivo para presentar el informe de la tesis.

A nuestro asesor Dr. Otto Mendiolaza Zuñiga, por brindarnos su orientación en el proceso investigativo para cumplir con los parámetros establecidos por la Universidad.

Gessenia Anahis y Neyda Lizbeth

RESUMEN

El estudio titulado “Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021. La metodología desarrollada fue: de tipo básica y cuantitativa, de nivel descriptivo y correlacional, presenta un método deductivo y analítico, la investigación presenta un diseño no experimental.

El resultado obtenido nos permite demostrar que existe una correlación positiva alta de 0,683 entre las variables felicidad organizacional y rendimiento laboral. Concluimos que, de acuerdo al problema y objetivos establecidos la relación es positiva, toda vez que, la felicidad organizacional es importante para el rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas. Los resultados obtenidos hacen referencia sobre el valor de nivel de significancia de $p = 0.000$ respectivamente.

Palabras clave: felicidad organizacional, mentalidad positiva, cooperación, proyecto de vida, errores, decisiones, capacitación, desarrollo profesional, rendimiento laboral, responsabilidad en el trabajo, metas, habilidades individuales, iniciativa y sistema de trabajo.

Gessenia Anahis y Neyda Lizbeth

ABSTRACT

The study titled "Organizational happiness and work performance in the Rancas Multiple Services Community Company of the Simón Bolívar district of the province of Pasco - 2021", aimed to determine the relationship that exists between organizational happiness and work performance in the Community Company of Rancas Multiple Services of the Simón Bolívar district of the province of Pasco - 2021. The methodology developed was: basic and quantitative, descriptive and correlational level, presents a deductive and analytical method, the research presents a non-experimental design.

The result obtained allows us to demonstrate that there is a high positive correlation of 0.683 between the variables organizational happiness and work performance. We conclude that, according to the problem and established objectives, the relationship is positive, since organizational happiness is important for work performance in the Rancas Multiple Services Community Company. The results obtained refer to the significance level value of $p = 0.000$ respectively..

Keywords: organizational happiness, positive mindset, cooperation, life project, mistakes, decisions, training, professional development, job performance, responsibility at work, goals, individual skills, initiative and work system.

Gessenia Anahis y Neyda Lizbeth

INTRODUCCIÓN

El factor humano es determinante en toda organización, el éxito o fracaso de una empresa va a depender de los trabajadores de sus conocimientos, habilidades y como se relaciona con su entorno. Las empresas cualquiera sea su tamaño deben brindar las condiciones elementales a los colaboradores, con la finalidad que el rendimiento laboral sea el más óptimo posible.

La felicidad organizacional afecta indistintamente al rendimiento laboral, esto se puede apreciar, en la forma como la organización facilita a los trabajadores el bienestar, las condiciones y procesos de trabajo que permita al colaborador desarrollar sus habilidades. El bienestar es la satisfacción y tranquilidad que tiene la persona en el ámbito laboral.

La tesis conforme se establece en el reglamento, se estructura en cuatro capítulos, conforme pasamos a explicar seguidamente:

En el capítulo I. Identificamos y determinamos el problema de investigación, acto seguido se delimita la investigación, a continuación, formulamos los problemas y objetivos, se presenta la justificación y limitación de la investigación.

En el capítulo II. Se inicia con la presentación de los antecedentes, se elaborará el marco teórico en base a las variables, se define los términos básicos, formulamos las hipótesis, identificamos las variables y presentamos la definición operacional e indicadores.

En el capítulo III. Comprende la metodología de la investigación, se establece el tipo y nivel de la investigación, también comprende el método y diseño de la investigación, se precisó la población y muestra del estudio, también se establece las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento, terminamos este apartado con el tratamiento estadístico y la orientación ética.

En el capítulo IV. Hacemos referencia a los resultados y discusión de la investigación,

se describe el trabajo de campo, presentamos el análisis e interpretación de los resultados de acuerdo a cada variable, se presenta la prueba de hipótesis, concluyendo con la discusión de resultados.

Para terminar, presentamos las conclusiones y recomendaciones, la referencia bibliográfica y los anexos respectivamente.

Gessenia Anahis y Neyda Lizbeth

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	2
1.3. Formulación del problema	2
1.3.1. Problema general	2
1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4. Formulación de objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general.....	3
1.4.2. Objetivos específicos	3
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la investigación	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	5
2.2. Bases teóricas – científicas	8
2.2.1. Felicidad organizacional	8
2.2.2. Rendimiento laboral.....	13
2.3. Definición de términos básicos	16
2.4. Formulación de hipótesis.....	17
2.4.1. Hipótesis general	17
2.4.2. Hipótesis específicas	17
2.5. Identificación de variables	17
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	19
---------------------------------	----

3.2. Nivel de investigación	19
3.3. Métodos de investigación	19
3.4. Diseño de investigación.....	20
3.5. Población y muestra	20
3.5.1. Población de la investigación.....	20
3.5.2. Muestra de la investigación	21
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	21
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	21
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	21
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	22
3.9. Tratamiento estadístico	23
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	23

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	24
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	25
4.3. Prueba de hipótesis.....	49
4.4. Discusión de resultados.....	53

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Considera usted que existe una mentalidad positiva en la empresa	25
Tabla 2.	Considera usted que existe cooperación en su puesto de trabajo.....	26
Tabla 3.	Considera usted que existe una relación cordial en la empresa.....	27
Tabla 4.	Considera que tiene apoyo en su proyecto de vida.....	28
Tabla 5.	Reconoce su trabajo la empresa.....	29
Tabla 6.	Se maneja adecuadamente los errores cometidos en su puesto de trabajo	30
Tabla 7.	Su jefe muestra preocupación su por trabajo	31
Tabla 8.	Las decisiones son participativas.....	32
Tabla 9.	Tiene oportunidades de capacitación.....	33
Tabla 10.	Se promueve su desarrollo profesional en la empresa.....	34
Tabla 11.	Las tareas asignadas están acorde a sus conocimientos.....	35
Tabla 12.	Cuando le supervisan le indican como mejorar su trabajo	36
Tabla 13.	Está comprometido con los objetivos de la empresa.....	37
Tabla 14.	Asume sus errores en el desempeño de su tarea	38
Tabla 15.	Cumple las políticas de la empresa.....	39
Tabla 16.	Cumple con sus obligaciones laborales	40
Tabla 17.	Entrega en forma oportuna su tarea.....	41
Tabla 18.	Logra las metas establecidas.....	42
Tabla 19.	Colabora con sus compañeros para cumplir con las metas.....	43
Tabla 20.	Le agrada el trabajo que realiza	44
Tabla 21.	El trabajo que realiza cumple con las exigencias de la empresa.....	45
Tabla 22.	Aprende nuevos métodos para realizar las tareas	46
Tabla 23.	Presenta iniciativas para mejorar su trabajo.....	47
Tabla 24.	Se adapta con facilidad a los sistemas de trabajo.....	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Considera usted que existe una mentalidad positiva en la empresa.....	25
Gráfico 2.	Considera usted que existe cooperación en su puesto de trabajo	26
Gráfico 3.	Considera usted que existe una relación cordial en la empresa	27
Gráfico 4.	Considera que tiene apoyo en su proyecto de vida	28
Gráfico 5.	Reconoce su trabajo la empresa	29
Gráfico 6.	Se maneja adecuadamente los errores cometidos en su puesto de trabajo 30	
Gráfico 7.	Su jefe muestra preocupación su por trabajo.....	31
Gráfico 8.	Las decisiones son participativas	32
Gráfico 9.	Tiene oportunidades de capacitación	33
Gráfico 10.	Se promueve su desarrollo profesional en la empresa	34
Gráfico 11.	Las tareas asignadas están acorde a sus conocimientos	35
Gráfico 12.	Cuando le supervisan le indican como mejorar su trabajo.....	36
Gráfico 13.	Está comprometido con los objetivos de la empresa	37
Gráfico 14.	Asume sus errores en el desempeño de su tarea.....	38
Gráfico 15.	Cumple las políticas de la empresa	39
Gráfico 16.	Cumple con sus obligaciones laborales.....	40
Gráfico 17.	Entrega en forma oportuna su tarea	41
Gráfico 18.	Logra las metas establecidas	42
Gráfico 19.	Colabora con sus compañeros para cumplir con las metas	43
Gráfico 20.	Le agrada el trabajo que realiza	44
Gráfico 21.	El trabajo que realiza cumple con las exigencias de la empresa	45
Gráfico 22.	Aprende nuevos métodos para realizar las tareas.....	46
Gráfico 23.	Presenta iniciativas para mejorar su trabajo	47
Gráfico 24.	Se adapta con facilidad a los sistemas de trabajo	48

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas identificado con número de RUC 20130680896, inicia sus actividades en el año 1991, presentando como actividad económica principal el transporte de carga por carretera.

Figura como representante legal el señor Bernardo De la Cruz Santiago en su condición de Presidente y como Gerente General Yolmer Jahzzel Estrada Hinostroza.

Al inicio de sus operaciones adquieren maquinaria pesada producto de la cesión en uso de 141 Hs de tierras que otorgan a Centromin Perú y posteriormente constituyen la empresa comunal, con el transcurrir del tiempo se dedicaron a la prestación de servicios mineros con diversas maquinarias de última generación. Siendo una empresa comunal, su administración corresponde al régimen de la actividad privada, generando empleo dirigido a los comuneros y sus hijos.

Los órganos de la alta dirección están conformados por la Asamblea General Comunal, el Directorio y la Gerencia General. La Jefatura de Talento Humano depende funcionalmente de la Gerencia de Administración y Finanzas.

La felicidad de la persona está expuesta a factores internos como

externos. En entorno familiar, los ingresos económicos, el ambiente laboral, el estado anímico de la persona, los problemas económicos y sociales inciden directamente en el actuar de los trabajadores, cuando una persona se siente cómodo expresa con naturalidad sus emociones y contagia su alegría o tristeza.

Sabemos que las personas, en este caso los trabajadores son el elemento fundamental en toda organización, sin lugar a dudas la felicidad de los colaboradores permite un adecuado rendimiento laboral. En tanto la felicidad organizacional, generado por la relación cordial, el reconocimiento del trabajo, el desarrollo profesional permite cumplir las metas en el trabajo.

No cabe duda que el principal problema es la competitividad y ello está asociada al adecuado rendimiento laboral propiciado por la felicidad organizacional. La Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas para ser líder en el mercado debe contar con trabajadores felices y competentes.

1.2. Delimitación de la investigación

Teniendo en cuenta el problema de estudio, la investigación se delimita de la manera siguiente:

1. Delimitación espacial

La investigación ha comprendido a la Provincia de Pasco y el Distrito de Simón Bolívar, se enmarca en las instalaciones de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.

2. Delimitación temporal

El periodo de estudio estuvo comprendido al año 2021.

3. Delimitación de contenido

El trabajo de investigación abarco a las variables de felicidad organizacional y rendimiento laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre felicidad organizacional y rendimiento laboral

en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre felicidad organizacional y cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?
- c) ¿Cómo es la relación que existe entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la relación que existe entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.
- b) Determinar la relación que existe entre felicidad organizacional y cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de

Pasco – 2021.

- c) Establecer la relación que existe entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

1.5. Justificación de la investigación

La felicidad organizacional es vital para garantizar un óptimo rendimiento laboral en una organización. Mediante la felicidad organizacional la empresa tiene la capacidad de brindar a los trabajadores condiciones laborales, bienestar y mejores procesos de trabajo. Mencionamos así mismo que la felicidad organizacional es responsabilidad de la empresa y permite incrementar la rentabilidad, mejorar la calidad de servicio, procesos operacionales exitosos y bienestar a los trabajadores.

De esta manera, hemos considerado importante estudiar la felicidad organizacional en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, por las siguientes consideraciones que pasamos a detallar:

1. **Valor teórico.** Permitirá tener un conocimiento sobre felicidad organizacional y rendimiento laboral,
2. **Utilidad metodológica.** La investigación aporta con una adecuación el instrumento de investigación referido a ambas variables.
3. **Valor social.** Se hace importante porque servirá para futuras investigaciones de los estudiantes, gerentes y público interesado.

1.6. Limitaciones de la investigación

La principal dificultad es la obtención de la información de la fuente primaria, así mismo la aplicación del cuestionario debido a que a la fecha aún tenemos restricciones en materia sanitaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

A nivel Internacional

Jurado (2019). Rendimiento laboral y conductas de ciudadanía organizacional (tesis posgrado). Formula el objetivo: examinar la capacidad predictiva de las diferentes dimensiones del contrato psicológico sobre diferentes variables como las conductas de ciudadanía Organizacional y la satisfacción laboral. Concluye: existe una importante correlación entre el apoyo organizacional y la satisfacción laboral, así mismo señala que a mayor apoyo organizacional mejorara el rendimiento en la tarea, también considera el apoyo con recursos. Hace uso de las conductas inherentes relacionados con las tareas técnicas del puesto y el rendimiento en el contexto, que comprende diversas actividades para mantener el ambiente interpersonal y psicológico.

Rico (2017). Desarrollo de un modelo de felicidad organizacional en Uniempresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente (tesis de maestría). Establece como objetivo, elaborar una propuesta de modelo de felicidad organizacional en Uniempresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente. Arriba a las conclusiones que a continuación detallamos: En Uniempresarial existe un alto índice de estrés laboral, razón por la cual requiere

una atención inmediata, las personas refieren que les agrada hacer su trabajo, las relaciones laborales son buenas, en cuanto a una organización feliz está ligada a la proyección, la estabilidad y el crecimiento de las personas se ponen de manifiesto a un buen clima laboral y una adecuada cultura, también consideran que la motivación permite buenas y excelentes condiciones laborales, existiendo una adecuada proyección implementando un modelo de felicidad organizacional. El liderazgo transformador motiva los niveles de confianza, siendo un aporte principal para las relaciones humanas, generando comportamientos positivos lo cual facilita la interacción entre los colaboradores y los líderes.

A nivel nacional

Huamán (2020). La Felicidad Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la “empresa Marynera S.A.C” de Trujillo – 2019 (tesis de pregrado). El autor establece como objetivo, Determinar cómo influye la felicidad organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa “Marynera S.A.C” de Trujillo. Concluye: que el nivel de felicidad de los colaboradores en la empresa es alto, en cuanto al desempeño laboral es positivo, también sostiene que la felicidad organizacional influye en desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marynera S.A.C de Trujillo, viendo un impacto en las emociones positivas y el altruismo.

Coronado, et al., (2019). Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano (tesis de maestría). Establecieron como objetivo, Identificar el nivel de influencia que tiene la felicidad sobre el compromiso organizacional utilizando el cuestionario Oxford Happiness Questionnaire (OHQ), desarrollado por Hills y Argyle (2002) facilitando una medida equivalente más asequible del Inventario de Felicidad de Oxford (OHI), dividiéndolo en cuatro grupos que corresponden con las siguientes dimensiones de la felicidad: (a) sentido positivo de la vida, (b) satisfacción con la vida, (c) realización personal, y (d) alegría de vivir. Llegando a la conclusión siguiente: la

felicidad y el compromiso organizacional tienen una relación directa y moderadamente fuerte que se basa en la relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad: satisfacción con la vida, realización personal y sentido positivo de la vida. Demuestran que existe un alto grado de influencia de la felicidad sobre el compromiso organizacional, lo que permite generar una ventaja competitiva.

A nivel Regional

Corilloclla (2018). La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Área de Secretaria de la Sexta Macro Región Policial Junín (tesis de pregrado). Establece como objetivo, Determinar la relación que existe entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. Llegando a la conclusión: sostiene que la felicidad en el trabajo está asociada con el desempeño laboral, a mayores niveles de felicidad en el trabajo en sus dimensiones compromiso individual y organizativo le corresponden niveles de desempeño más altos. Su investigación demuestra la existencia de relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. Siendo la correlación de muy alta. Sostienen los encuestados mayoritariamente estar llenos de energía, tiene un propósito en su trabajo, su trabajo es inspirador y el tiempo pasa muy rápido, mencionan sentirse orgullosos por la tarea que realizan, razón por la cual se involucran con las tareas, asumen retos y continúan trabajando aun cuando las cosas no vayan muy bien.

Giraldez y Human (2016). Estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de la Financiera Pro Empresa de Huancavelica – 2015 (tesis pregrado). Establecen el objetivo: determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Financiera Pro Empresa de Huancavelica en el 2015. Llegan a la conclusión: los investigadores consideran que el estrés se relaciona de forma significativa con el rendimiento laboral de los

trabajadores, para lo cual tuvieron en cuenta la intensidad de la relación hallada de $r=83\%$ y tiene una asociación de probabilidad de $p=0,0$.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Felicidad organizacional

La Real Academia Española (2021) define a felicidad como el estado de grata satisfacción espiritual y física. Ser feliz es la consecución de los logros o metas previamente establecidas, la felicidad se encuentra en la autorrealización de las personas.

Aristóteles (1979), expresa que la felicidad es un fin universal del ser humano. Es decir, más allá de las diferencias y circunstancias de cada persona, esta motivación está presente en el corazón de todos.

Conforme define Alarcon (2006) la felicidad, es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente un individuo en posesión de un bien deseado. La felicidad está reflejada por la vivencia de las personas y que generan una satisfacción, siendo así goza de una estabilidad temporal.

Desde la posición de Russell (2004), señala que la felicidad depende en parte de las circunstancias externas y en parte de uno mismo.

Russell (2004), destaca que los factores personales que llevan a la felicidad son: el interés amistoso por las personas, el entusiasmo, el cariño, el amor de la familia y el trabajo.

Citando a los autores mencionamos, mencionamos que la felicidad se expresa mediante la alegría, el relajamiento, la satisfacción, los cuales son comportamientos que permiten una mejor actividad de las personas.

Como expresa Alarcón (2006), la felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado.

El accionar de una persona y la forma como se relaciona con su entorno

es observable, entonces una conducta feliz, de acuerdo a las palabras de Russell (2004) presenta las siguientes características:

- Es un sentimiento de satisfacción que vive la persona.
- Está asociada a la conducta y esta puede ser temporal o duradera.
- La felicidad tiene que ver con la posición de un bien, es feliz en tanto posee el bien deseado.
- Es la naturaleza, la que genera la felicidad proveniente de bienes materiales, del aspecto psicológico, del entorno social, de los valores éticos, etc.
- Otro elemento es el afectivo.

2.2.1.1. Felicidad organizacional

Desde la posición de Fernández (2015) la felicidad organizacional es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el desarrollo de sus fortalezas individuales y grupales, para orientar el desempeño hacia metas sustentables y sostenibles (como se citó en Diaz, Ramos y Villanueva,2019)

Como establece Fisher (2010) la felicidad considera dimensiones como la participación de los gerentes y trabajadores en la organización y en el desarrollo de las tareas, está en relación con la satisfacción con el trabajo y genera un compromiso positivo con la organización y las actividades a desarrollar (como se citó en Dutschke, 2013).

Hosie, Sevastos y Cooper (2007) señalan que la felicidad organizacional es función de compromiso afectivo con la organización, bienestar en la función y la satisfacción en el trabajo.

Hosie y Sevastos (2009) precisan que los trabajadores no están siempre motivados por incentivos en el trabajo. En algunos casos pueden, incluso, reducir la motivación en lugar de aumentarla. Normalmente más

rendimiento origina más responsabilidad y esto no siempre es buscado por el profesional (como se citó en Dutschke, 2013).

Baker, Greenberg y Hemingway (2006) señalan que la felicidad es un comportamiento organizacional y es resultado de visión estratégica. Los autores definen organización feliz como aquella donde cada individuo, teniendo en cuenta la estructura organizativa, tienen fortalezas, trabajan en equipo con un objetivo en común, obtienen satisfacción por el trabajo que desarrollan, generando un ambiente positivo al interior de la organización y una buena imagen hacia el exterior (como se citó en Dutschke, 2013).

Para Baker, Greenberg y Hemingway (2006) la base de la felicidad en organización son las emociones y comportamientos organizacionales. La felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico. Los autores definen una organización feliz como la organización donde cada uno en su nivel individual tiene:

1. Una serie de fortalezas.
2. Trabaja en equipo para lograr un objetivo común.
3. Está satisfecho con nuevos retos en el desarrollo de nuevos productos o servicios de calidad.
4. Los colaboradores y directores están involucrados de forma efectiva y emocional con la organización.
5. considerando el trabajo como una ocupación feliz (como se citó en Dutschke, 2013).

Baker, Greenberg y Hemingway (2006), argumentan que en la organización feliz los colaboradores tienen una actitud positiva, motivación para trabajar todos los días, la organización es apreciada y respetada por la comunidad que da cuenta de su contribución para una mejor calidad de vida (como se citó en Dutschke, 2013).

Teniendo en cuenta a Gaitán, Breton, Urbano, Mahecha & Arteaga (2015), consideran principios que influyen para ser más felices en el trabajo, entre ellos se tiene:

1. La felicidad como ventaja
2. Soñar y creer en uno mismo
3. Fijarse en lo positivo, en lugar de buscar defectos en los demás
4. Aprovechar los problemas para levantarse
5. Crear hábitos positivos
6. Concentrarse en objetivo alcanzables (citado por Aranda, 2016).

De acuerdo con Rojas (2010), sostiene que una persona feliz enfoca su capacidad creativa y dedicación hacia las actividades establecidas, lo cual permite un mejor rendimiento en el trabajo.

Rojas (2010) establece nueve razones porque la felicidad y la productividad van de la mano y estas deben ser tomadas en cuenta en todas las organizaciones:

1. Un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista.
2. Un trabajador feliz desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo.
3. Un trabajador feliz se adapta mejor al equipo.
4. Un trabajador feliz es mucho más creativo.
5. Un trabajador feliz se adapta mejor a los cambios.
6. Un trabajador feliz es menos propenso a equivocarse.
7. Un trabajador feliz es un trabajador saludable.
8. Un trabajador feliz resuelve problemas, no los crea.
9. Un trabajador feliz es un buen discípulo (Rojas, 2010).

En estos tiempos la felicidad organizacional, es la nueva forma de gestión estratégica de la organización, permitiendo generar ventajas competitivas frente a la competencia. La felicidad promueve el bienestar

psicosocial en los gerentes y trabajadores de la empresa. Mediante la felicidad organizacional la empresa genera un mejor entorno de trabajo.

2.2.1.2. Factores para la construcción de la felicidad organizacional

De acuerdo a Ramírez (2019), hacemos mención sobre los diversos elementos que conforman la construcción de la felicidad organizacional, destacando los siguientes:

1. **Liderazgo participativo.** Los líderes generan un adecuado clima, los líderes inspiran confianza.
2. **Comunicación interna.** Contar con respuestas inmediatas, explicando el porqué de las cosas, en la comunicación es importante que las partes participen.
3. **Crear ambientes para las relaciones interpersonales.** Trabajo en equipo con objetivos compartidos, se deben propiciar actividades donde los trabajadores se conozcan y puedan eliminar prejuicios.
4. **Ambiente de trabajo implementados.** La disposición de maquinaria, equipo e insumos para la producción son vitales en toda empresa.
5. **Fomentar la creatividad.** Permitir la participación de los trabajadores mediante sus ideas que permitan la innovación.
6. **Cuidado del medio ambiente.** Implica hacer uso de reducir, reciclar y reutilizar.
7. **Sueldo competitivo.** Los ingresos de los trabajadores deben ser producto de una adecuada contribución a su dedicación y esfuerzo.
8. **Oportunidades de desarrollo.** Mediante entrenamiento, capacitación y orientado a la resolución de los problemas de la empresa.
9. **Manejo de emociones.** Para manejar emociones debe desarrollarse actividades como talleres para habilidades sociales,

comunicación asertiva, gestión de estrés entre otros (Ramírez (2019).

2.2.2. Rendimiento laboral

De acuerdo a la Real Academia Española (2021), define a rendimiento, como la proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.

Teniendo en cuenta a Motowidlo (2003), define a rendimiento laboral, como la cantidad total que produce en bienes o servicios los trabajadores en un determinado período de tiempo.

Para Robbins (2013) considera al rendimiento laboral como los resultados cuantitativos logrados por el trabajador, por ejemplo, las colocaciones realizadas sobre diversos productos, el número de carpetas producidas en un determinado plazo, el número de informes emitidos.

Empleando las palabras de D`Alessio (2002), el rendimiento laboral es la identificación, medición y gestión del rendimiento de los trabajadores en las empresas.

En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos, las metas, ¿las tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo (Work Meter, 2021).

2.2.2.1. Dimensión responsabilidad en el lugar de trabajo

La responsabilidad en el trabajo, afirma el cumplimiento de las obligaciones y compromisos de las tareas asignadas, el trabajador es consciente de la existencia de los reglamentos, las políticas y las guías que implementa la empresa, para percibir una retribución económica debe cumplir a cabalidad.

Conforme se sostiene en la Real Academia Española (2021) la responsabilidad “es el cumplimiento de las obligaciones o cuidados al hacer o decir algo”

La puntualidad es un elemento de la responsabilidad en el trabajo, permite entregar a tiempo los productos o servicios. Sin embargo, también se debe tener en cuenta que las actividades se deben desarrollar de la mejor manera y con calidad, implica estar comprometido y ser confiables, de tal manera que no se repitan las tareas.

Se entiende que los trabajadores deben tener pleno conocimiento de las tareas asignadas, para su cumplimiento el trabajador demostrara las habilidades y destrezas necesarias que permitan alcanzar los objetivos.

El trabajador para demostrar responsabilidad debe cumplir sus deberes y obligaciones previamente alcanzados por los niveles superiores, cumpliendo cabalmente las políticas de la empresa y estar comprometido con los objetivos de la organización.

2.2.2.2. Dimensión cumplimiento de metas

El cumplimiento de metas, es la consecución de los objetivos organizacionales, dependen en gran medida del desempeño laboral y la gestión, además de la asignación de maquinaria, equipo, la infraestructura, la tecnología, los recursos disponibles, la jornada de trabajo y el liderazgo.

Lograr las metas depende en forma exclusiva de las acciones que realiza el trabajador y está ligado a la capacidad, habilidades técnicas y como se encuentra motivado para ejecutar.

El desempeño tiene está asociado al comportamiento laboral lo cual permite cumplir con las metas o en su defecto incumplirlas. Este comportamiento se observa y nos permite saber que las tareas que

desarrolla el trabajador son positivas.

Conforme sostiene Baron (1996), en la teoría de establecimientos de metas, establece que las metas incrementan el rendimiento por varios motivos. Sostiene si el trabajador no logra la meta presenta una sensación de insatisfacción, por el contrario, si logran las metas se sienten competitivos. Y finalmente, si están definidos las metas y estas son claras los esfuerzos se orientan en lograrlos.

“La teoría sobre el establecimiento de metas sugiere que las metas están asociadas con un desempeño mejorado pues movilizan el esfuerzo, dirigen la atención y estimulan la persistencia y el desarrollo de las estrategias” (Molina, 2000).

2.2.2.3. Dimensión habilidades individuales

La habilidad es la capacidad que tiene un individuo para operar competentemente en una determinada tarea, actividad o vida personal (Real Academia Española, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (2021), define a habilidad como “habilidad de una persona para enfrentarse exitosamente a las exigencias y desafíos de la vida diaria” presenta las habilidades humanas siguientes:

1. Empatía
2. Autoconocimiento
3. Comunicación asertiva
4. Pensamiento creativo
5. Pensamiento crítico
6. Toma de decisiones
7. Resolución de problemas
8. Manejo de emociones

Campebell (1990), señala que el rendimiento está compuesto por

determinantes y que dependen del individuo y se clasifica en:

1. **Determinantes directos.** Forman parte los elementos los conocimientos, destrezas o habilidades y la motivación.
2. **Determinantes indirectos.** Las aptitudes, los rasgos de personalidad, actitudes, valores e intereses.

2.3. Definición de términos básicos

Decisión

Es la determinación, resolución que se toma o se da en una cosa dudosa (Real Academia Española, 2021).

Felicidad

Es el estado de grata satisfacción espiritual y física (Real Academia Española, 2021).

Felicidad organizacional

Es la capacidad de una empresa para garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de sus potencialidades para orientar los esfuerzos hacia la meta (Fernández, (2015).

Habilidad

La habilidad es la capacidad que tiene un individuo para operar competentemente en una determinada tarea, actividad o vida personal (Real Academia Española, 2021).

Meta

En el fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien (Real Academia Española, 2021).

Objetivo

Es el fin a donde se pretende llegar.

Rendimiento laboral

La Real Academia Española (2021), define a rendimiento, como la proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados.

Responsabilidad,

Es una cualidad que tiene toda persona, está relacionado al cumplimiento de los deberes u obligaciones.

Tarea

Trabajo que debe hacerse en tiempo limitado (Real Academia Española, 2021).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.
- b) Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.
- c) Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

2.5. Identificación de variables

Teniendo en consideración el tema de investigación y la hipótesis general hemos identificado las variables siguientes:

Variable 1:

Felicidad organizacional

Variable 2:

Rendimiento laboral

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Felicidad organizacional	Baker, Greenberg y Hemingway (2006) señalan que felicidad es un comportamiento organizacional y es resultado de visión estratégica.	Felicidad organizacional	Mentalidad positiva, cooperación, relación cordial, proyecto de vida, reconoce su trabajo, errores en puesto de trabajo, jefe se preocupa, oportunidad de capacitación, desarrollo profesional

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Rendimiento laboral	Motowidlo (2003), establece que el rendimiento laboral, es la cantidad total que produce en bienes o servicios los trabajadores en un determinado período de tiempo, para lo cual emplean recursos.	Responsabilidad en el lugar de trabajo	Compromiso con los objetivos, asume errores, cumple las políticas, cumple los deberes
		Cumplimiento de metas	Entrega oportuna de tarea, cumple metas, colabora con sus compañeros
		Habilidades individuales	Conoce, aprende, iniciativas, relaciones positivas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Conforme a las características del problema y objetivo formulado, la investigación es un estudio de tipo básica, Ríos (2017) establece que es el propósito es ampliar y profundizar el conocimiento científico, en el estudio no se pretende resolver un problema específico.

En cuando al enfoque se consideró cuantitativa, mediante la cual se obtiene información y luego se comprueba.

3.2. Nivel de investigación

En cuanto al nivel de investigación se ha considerado descriptivo, según Ortiz (2015) se observa y describe las características de cada variable. A continuación, es de nivel correlacional cuya finalidad fue medir el grado de asociación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3. Métodos de investigación

Se empleó el método deductivo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el método deductivo consiste en formular preguntas e hipótesis, para luego ser contrastarlas.

También se consideró el método analítico, que partiendo de lo general se

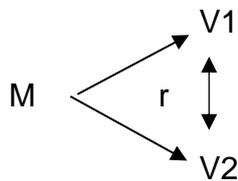
descomponen en partes, de tal manera que podamos establecer las relaciones entre las variables de estudio.

3.4. Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación se consideró no experimental, en las palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014), variables no se manipulan.

Para efectos de ejecución la investigación fue establecida como transeccional correlacional. Nuestra investigación establece las relaciones entre las variables.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M : muestra

O : observaciones a cada variable

V1, V2 : vienen a ser las sub indicaciones de cada O

r : Relación entre las variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

Conforme afirman Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen características comunes al momento de llevar a cabo la investigación.

La población de estudio comprendió la totalidad de trabajadores de Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, haciendo un total de 375 trabajadores.

3.5.2. Muestra de la investigación

Para establecer el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula establecida en Córdova (2009), teniendo en cuenta los valores siguientes:

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

Donde:

N = Tamaño de la población 375

p = probabilidad de ocurrencia 80%

q = probabilidad de fracaso 20%

E = margen de error 0.05

Z = nivel de confianza 95%; Z = (1.96)

n = 149 trabajadores

Para el diseño muestral referente a la investigación se ha considerado probabilístico, donde todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos, fue la encuesta. Que vienen a ser los procedimientos organizados para obtener la información de primera mano mediante un instrumento.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado fue el cuestionario. Se elaboró teniendo en cuenta las variables de estudio con sus respectivos indicadores.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

El instrumento de investigación denominado cuestionario fue validado con

el método de juicio de experto, en cuanto a la confiabilidad se utilizó el método Alfa de Cronbach. Seguidamente veamos el desarrollo de cada uno de ellos.

3.7.1. Validación de instrumento por juicio de expertos

Para la validación del instrumento de investigación se solicitó la evaluación, conforme a los parámetros que forman parte del anexo. El resultado se presenta en el cuadro siguiente:

Nro	Datos del experto	Escala	Calificación
1	Santiago Poma Raúl Ali	19	Aplicable
2	Valentín Sánchez Hugo Marcial	20	Aplicable
3	Cotrina Santiago Juan Carlos	20	Aplicable

Los instrumentos de investigación presentan una escala aceptable, indicando que los cuestionarios son válidos para ser aplicados.

3.7.2. Confiabilidad de instrumento de investigación

Para establecer la confiabilidad del instrumento de investigación nos apoyamos en el método de Alpha Cronbach, el proceso de fiabilidad nos permitió obtener el resultado:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	24

Fuente: Cuestionario

Como estadístico de fiabilidad se obtuvo el valor de 0,927, por lo tanto, los 24 elementos son estables que nos permiten medir las variables en forma confiable.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de aplicar el cuestionario, se codificaron y registraron en el programa estadístico aplicado a las ciencias sociales, seguidamente los datos se

estructuraron, a continuación, los resultados se presentan en tablas y gráficos y posteriormente se interpretan los datos en función al problema de investigación.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el tratamiento estadístico nos apoyamos en:

- a) La estadística descriptiva.** Mediante esta ciencia se obtuvo las tablas y gráficos, que posteriormente fueron interpretados de acuerdo a los ítems.
- b) Estadística inferencial.** Para la prueba estadística se empleó el coeficiente de correlación

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El desarrollo de la investigación se orienta a los parámetros de ética, mediante la cual se respetó a los autores citándolos y referenciando a cada autor, así mismo contempla conforme a los lineamientos de investigación establecidos por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Antes de aplicar el instrumento de investigación, se solicitó la evaluación del cuestionario mediante el método de juicio de expertos, con las recomendaciones se estableció las mejoras, seguidamente, se procedió a dar la confiabilidad del instrumento mediante el método de Alpha Cronbach.

La recolección de datos se realizó mediante el cuestionario, para ello se explicó los objetivos del cuestionario y también se informó que las respuestas mantendrán la confidencialidad.

Mediante la estadística descriptiva y haciendo uso del software estadístico para ciencias sociales, se procesaron los datos obtenidos mediante la encuesta, los mismos que fueron plasmados en el instrumento de investigación. Los resultados se presentan en tablas y gráficos estadísticos, seguidamente se interpretaron cada una de las preguntas.

Para probar la hipótesis de la investigación se empleó el estadístico de Spearman, presentamos el resultado de correlación de cada dimensión de acuerdo a las variables de estudio felicidad organizacional y rendimiento laboral, las mismas que quedaron establecidos en las hipótesis formuladas en el estudio, para el análisis y decisión se toma en consideración el nivel de significancia.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Variable de estudio: felicidad organizacional

Tabla 1. Considera usted que existe una mentalidad positiva en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	4	2,7	2,7	8,1
Indeciso	19	12,8	12,8	20,8
De acuerdo	13	8,7	8,7	29,5
Muy de acuerdo	105	70,5	70,5	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla que presentamos, considera usted que existe una mentalidad positiva en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 71% están muy de acuerdo, el 13% consideran indeciso y el 5% indican muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

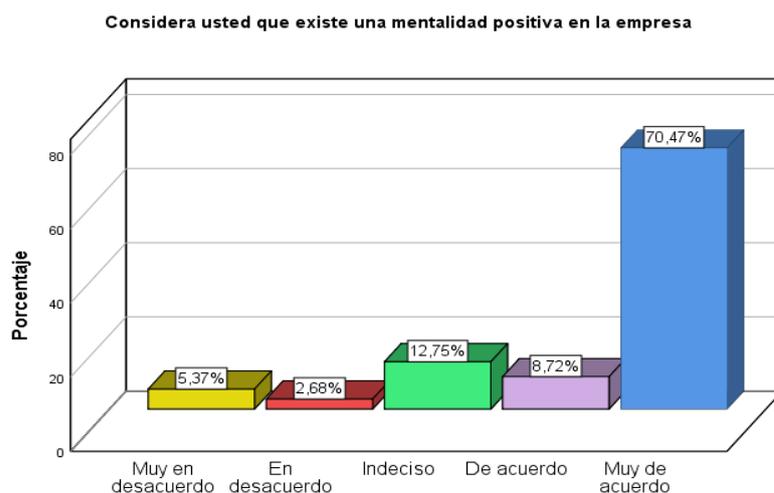


Gráfico 1. Considera usted que existe una mentalidad positiva en la empresa

Tabla 2. Considera usted que existe cooperación en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	13	8,7	8,7	8,7
En desacuerdo	3	2,0	2,0	10,7
Indeciso	27	18,1	18,1	28,9
De acuerdo	20	13,4	13,4	42,3
Muy de acuerdo	86	57,7	57,7	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla, se presenta, considera usted que existe cooperación en su puesto de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los hallazgos indican de un total de 149 trabajadores, un 58% están muy de acuerdo, el 18% consideran indeciso y el 9% indican muy en desacuerdo. Los resultados se sostienen en el gráfico siguiente.

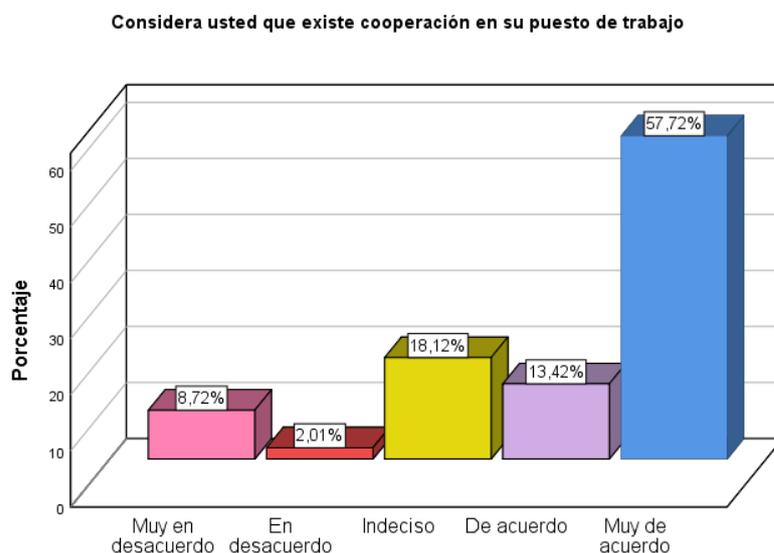


Gráfico 2. Considera usted que existe cooperación en su puesto de trabajo

Tabla 3. Considera usted que existe una relación cordial en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	12	8,1	8,1	8,1
En desacuerdo	4	2,7	2,7	10,7
Indeciso	21	14,1	14,1	24,8
De acuerdo	8	5,4	5,4	30,2
Muy de acuerdo	104	69,8	69,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, considera usted que existe una relación cordial en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 70% están muy de acuerdo, el 14% consideran indeciso y el 8% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

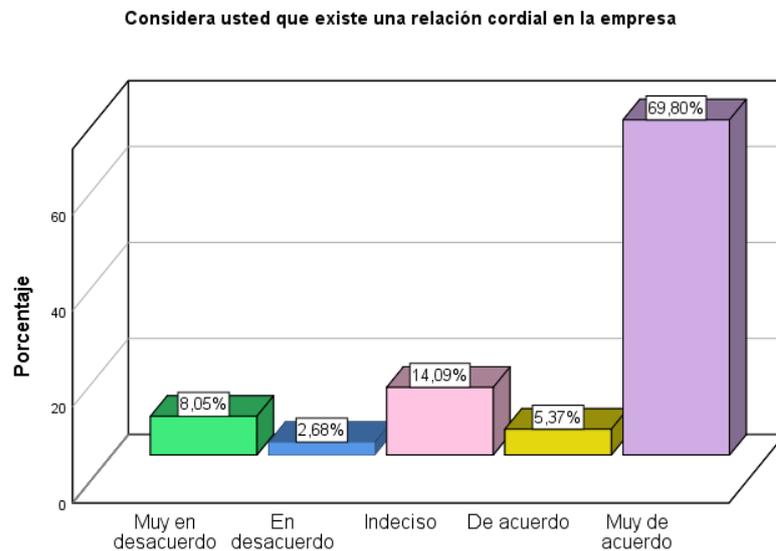


Gráfico 3. Considera usted que existe una relación cordial en la empresa

Tabla 4. Considera que tiene apoyo en su proyecto de vida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	11	7,4	7,4	7,4
En desacuerdo	5	3,4	3,4	10,7
Indeciso	30	20,1	20,1	30,9
De acuerdo	7	4,7	4,7	35,6
Muy de acuerdo	96	64,4	64,4	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, considera que tiene apoyo en su proyecto de vida en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 64% están muy de acuerdo, el 20% consideran indeciso y el 7% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

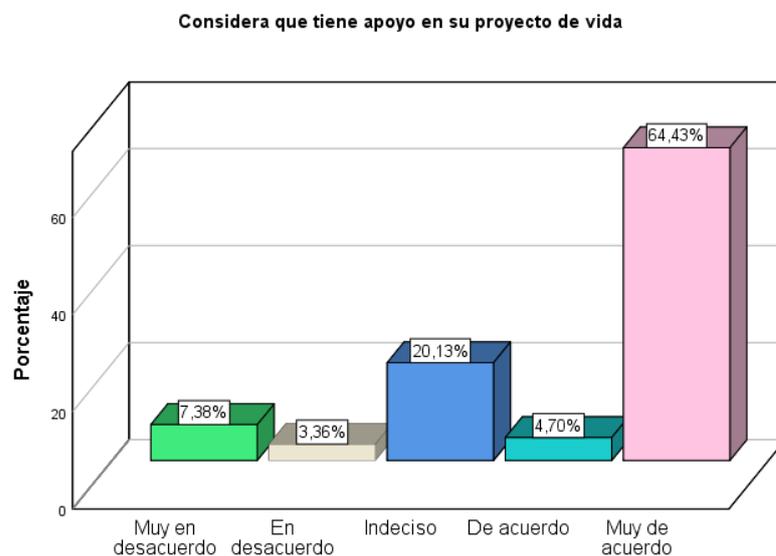


Gráfico 4. Considera que tiene apoyo en su proyecto de vida

Tabla 5. Reconoce su trabajo la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	4	2,7	2,7	9,4
Indeciso	28	18,8	18,8	28,2
De acuerdo	13	8,7	8,7	36,9
Muy de acuerdo	94	63,1	63,1	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, reconoce su trabajo la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 63% están muy de acuerdo, 19% consideran indeciso y el 7% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.



Gráfico 5. Reconoce su trabajo la empresa

Tabla 6. Se maneja adecuadamente los errores cometidos en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	4	2,7	2,7	8,7
Indeciso	25	16,8	16,8	25,5
De acuerdo	14	9,4	9,4	34,9
Muy de acuerdo	97	65,1	65,1	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, se maneja adecuadamente los errores cometidos en su puesto de trabajo en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 65% están muy de acuerdo, 17% consideran indeciso y el 6% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

Se maneja adecuadamente los errores cometidos en su puesto de trabajo

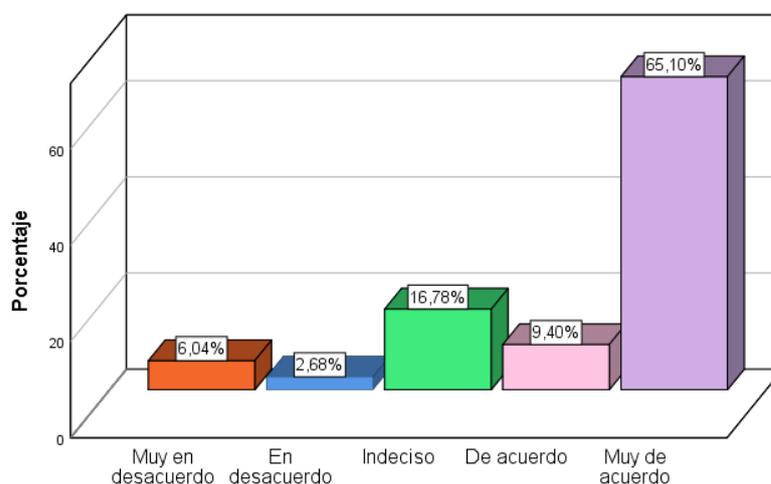


Gráfico 6. Se maneja adecuadamente los errores cometidos en su puesto de trabajo

Tabla 7. Su jefe muestra preocupación su por trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	6	4,0	4,0	10,1
Indeciso	33	22,1	22,1	32,2
De acuerdo	10	6,7	6,7	38,9
Muy de acuerdo	91	61,1	61,1	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, su jefe muestra preocupación por su trabajo en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 61% están muy de acuerdo, 22% consideran indeciso y el 6% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

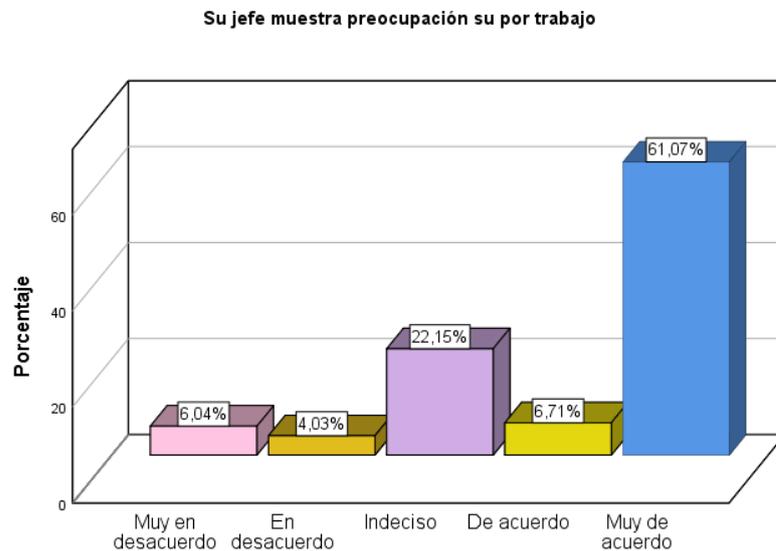


Gráfico 7. Su jefe muestra preocupación su por trabajo

Tabla 8. Las decisiones son participativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	13	8,7	8,7	8,7
En desacuerdo	3	2,0	2,0	10,7
Indeciso	74	49,7	49,7	60,4
De acuerdo	7	4,7	4,7	65,1
Muy de acuerdo	52	34,9	34,9	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, las decisiones son compartidas en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 35% están muy de acuerdo, 50% consideran indeciso y el 9% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

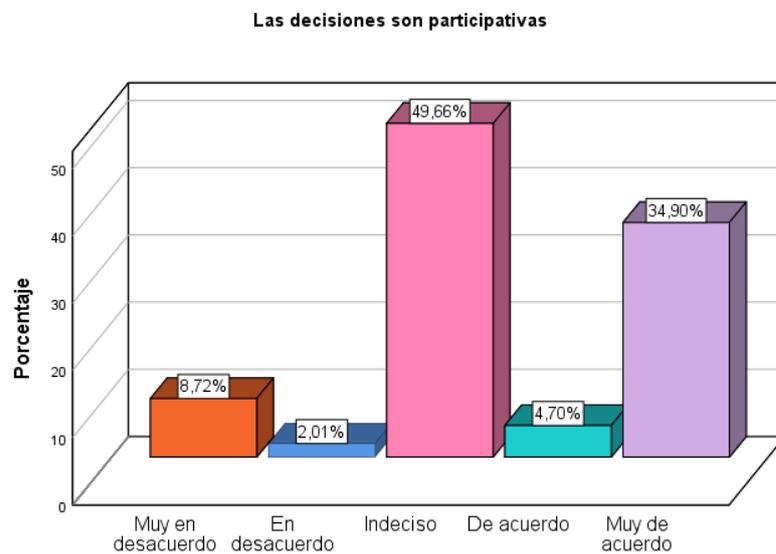


Gráfico 8. Las decisiones son participativas

Tabla 9. Tiene oportunidades de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	1	,7	,7	6,0
Indeciso	30	20,1	20,1	26,2
De acuerdo	10	6,7	6,7	32,9
Muy de acuerdo	100	67,1	67,1	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, tiene oportunidades de capacitación en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 67% están muy de acuerdo, 20% consideran indeciso y el 5% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

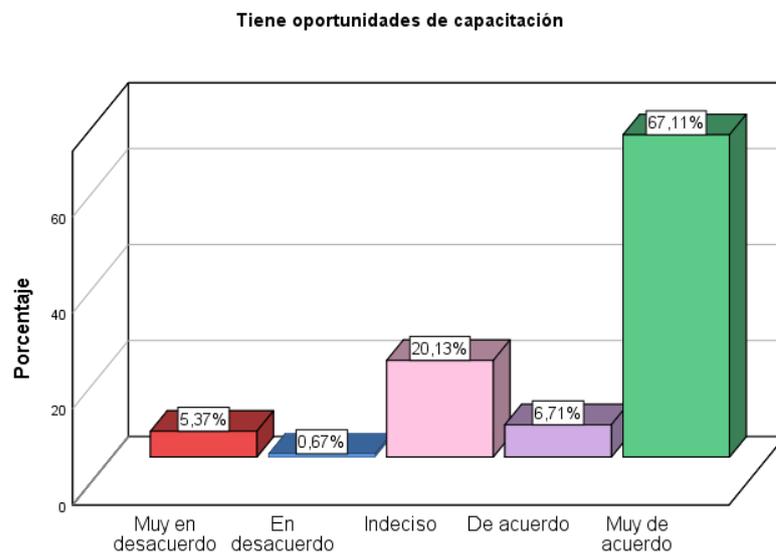


Gráfico 9. Tiene oportunidades de capacitación

Tabla 10. Se promueve su desarrollo profesional en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	6	4,0	4,0	10,1
Indeciso	22	14,8	14,8	24,8
De acuerdo	14	9,4	9,4	34,2
Muy de acuerdo	98	65,8	65,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, se promueve su desarrollo profesional en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 66% están muy de acuerdo, 15% consideran indeciso y el 6% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

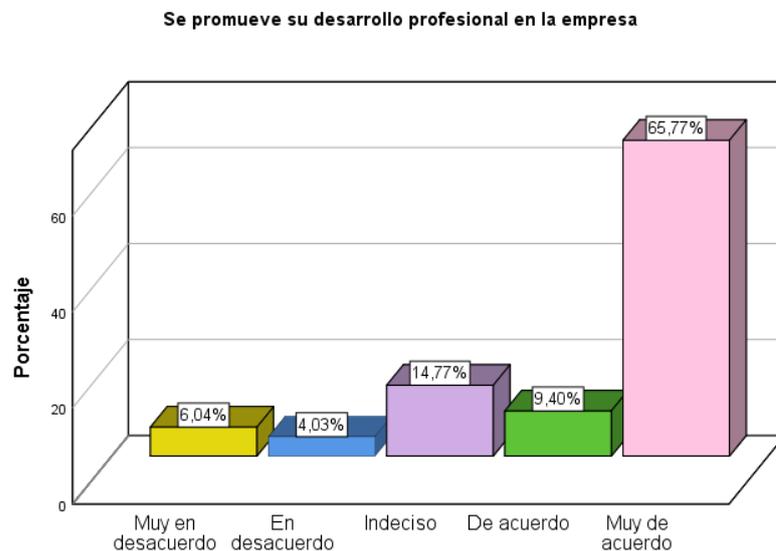


Gráfico 10. Se promueve su desarrollo profesional en la empresa

Tabla 11. Las tareas asignadas están acorde a sus conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	11	7,4	7,4	7,4
En desacuerdo	6	4,0	4,0	11,4
Indeciso	27	18,1	18,1	29,5
De acuerdo	13	8,7	8,7	38,3
Muy de acuerdo	92	61,7	61,7	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, las tareas asignadas están acorde a sus conocimientos en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 62% están muy de acuerdo, 18% consideran indeciso y el 7% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

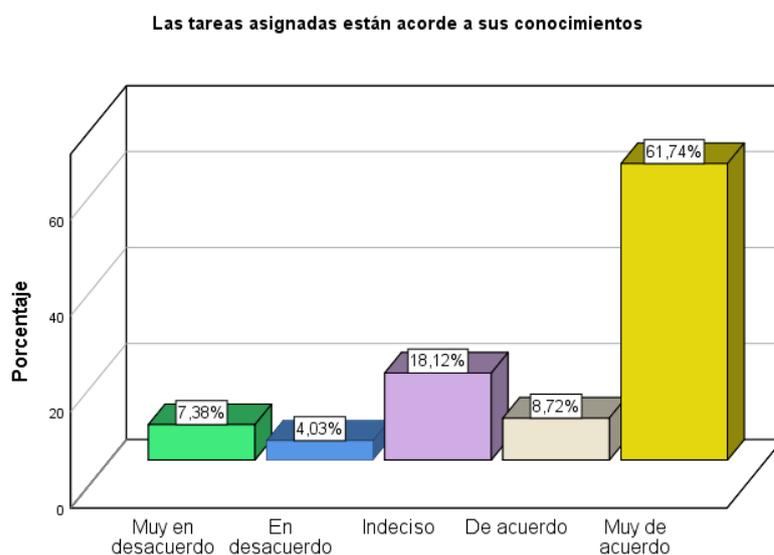


Gráfico 11. Las tareas asignadas están acorde a sus conocimientos

Tabla 12. Cuando le supervisan le indican como mejorar su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	5	3,4	3,4	10,1
Indeciso	20	13,4	13,4	23,5
De acuerdo	17	11,4	11,4	34,9
Muy de acuerdo	97	65,1	65,1	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, cuando le supervisan le indicaron como mejorar su trabajo en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 65% están muy de acuerdo, 13% consideran indeciso y el 7% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

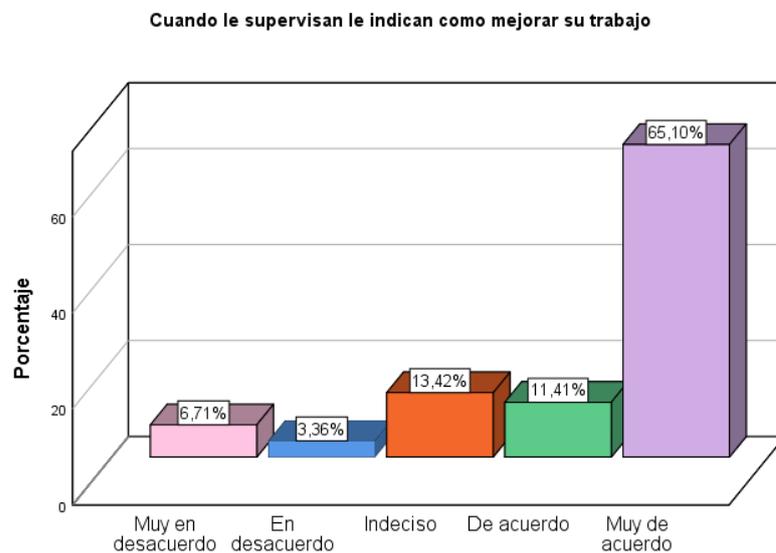


Gráfico 12. Cuando le supervisan le indican como mejorar su trabajo

4.2.2. Variable estudio: rendimiento laboral

Tabla 13. Está comprometido con los objetivos de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	2	1,3	1,3	5,4
Indeciso	36	24,2	24,2	29,5
De acuerdo	10	6,7	6,7	36,2
Muy de acuerdo	95	63,8	63,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, está comprometido con los objetivos de la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 64% están muy de acuerdo, 24% consideran indeciso y el 4% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

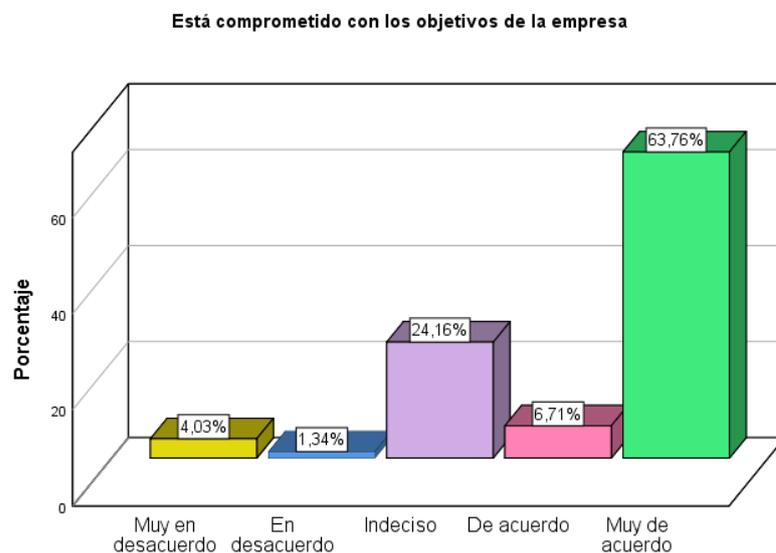


Gráfico 13. Está comprometido con los objetivos de la empresa

Tabla 14. Asume sus errores en el desempeño de su tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	4,7	4,7	4,7
En desacuerdo	4	2,7	2,7	7,4
Indeciso	26	17,4	17,4	24,8
De acuerdo	9	6,0	6,0	30,9
Muy de acuerdo	103	69,1	69,1	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, asume sus errores en el desempeño de su tarea en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 69% están muy de acuerdo, 17% consideran indeciso y el 5% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

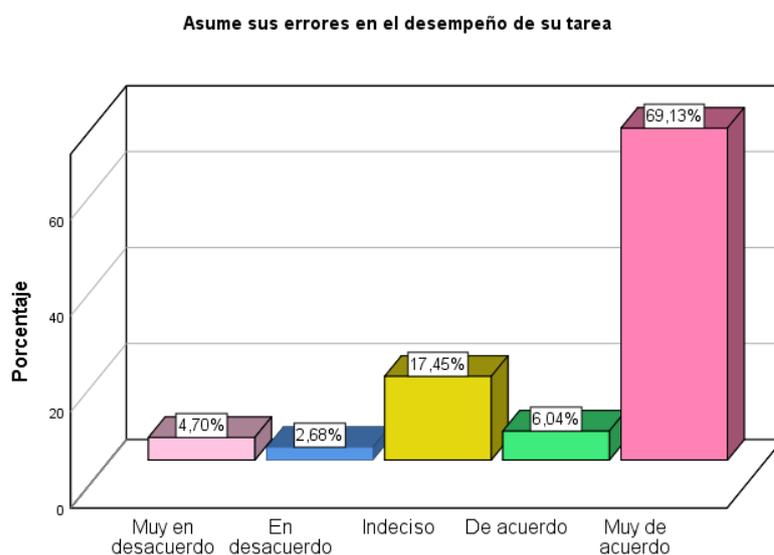


Gráfico 14. Asume sus errores en el desempeño de su tarea

Tabla 15. Cumple las políticas de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	16	10,7	10,7	10,7
En desacuerdo	7	4,7	4,7	15,4
Indeciso	32	21,5	21,5	36,9
De acuerdo	4	2,7	2,7	39,6
Muy de acuerdo	90	60,4	60,4	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, cumple con las políticas de la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 60% están muy de acuerdo, 22% consideran indeciso y el 11% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

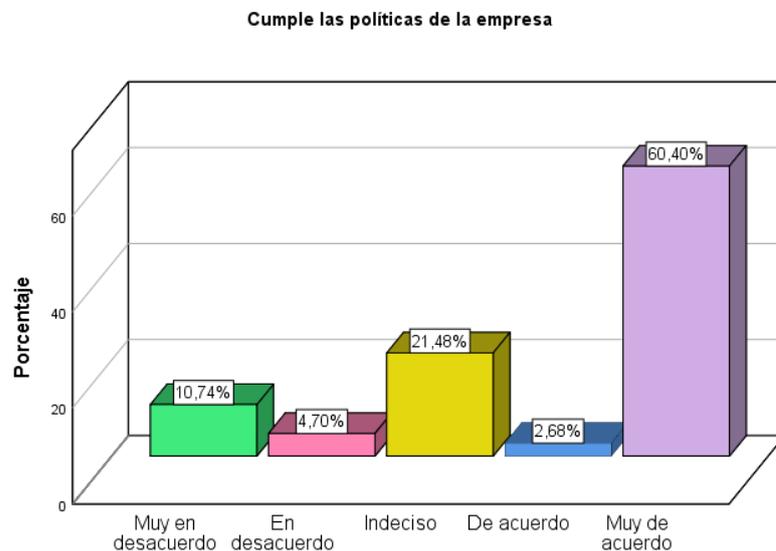


Gráfico 15. Cumple las políticas de la empresa

Tabla 16. Cumple con sus obligaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	3	2,0	2,0	6,0
Indeciso	19	12,8	12,8	18,8
De acuerdo	11	7,4	7,4	26,2
Muy de acuerdo	110	73,8	73,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, cumple con sus obligaciones laborales en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 74% están muy de acuerdo, 13% consideran indeciso y el 4% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

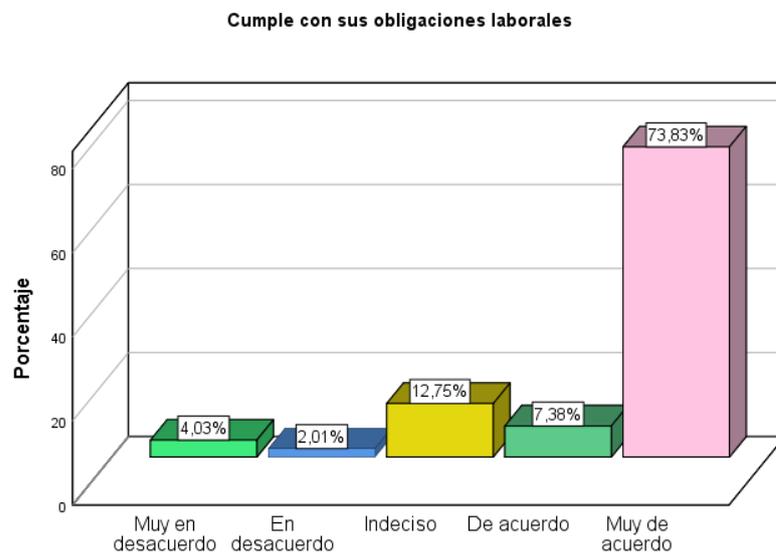


Gráfico 16. Cumple con sus obligaciones laborales

Tabla 17. Entrega en forma oportuna su tarea

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	3,4	3,4	3,4
En desacuerdo	2	1,3	1,3	4,7
Indeciso	20	13,4	13,4	18,1
De acuerdo	15	10,1	10,1	28,2
Muy de acuerdo	107	71,8	71,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, entrega en forma oportuna su tarea en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 72% están muy de acuerdo, 13% consideran indeciso y el 3% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

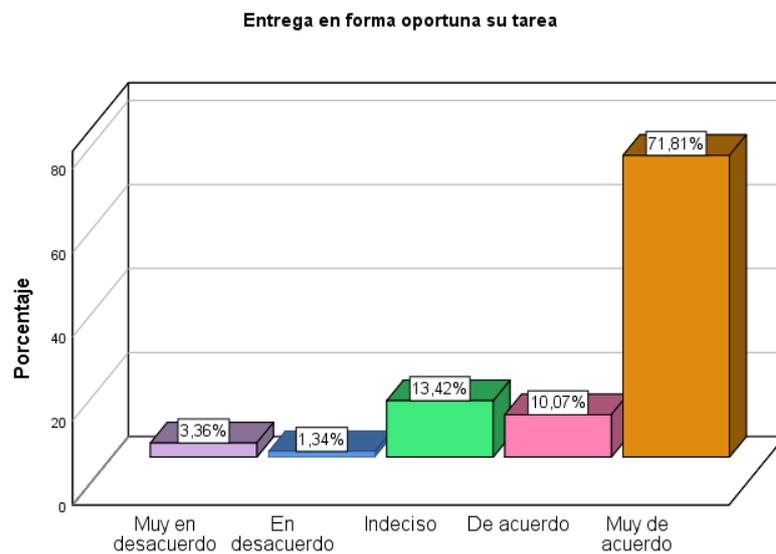


Gráfico 17. Entrega en forma oportuna su tarea

Tabla 18. Logra las metas establecidas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	3	2,0	2,0	2,0
En desacuerdo	1	,7	,7	2,7
Indeciso	17	11,4	11,4	14,1
De acuerdo	21	14,1	14,1	28,2
Muy de acuerdo	107	71,8	71,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, logra las metas establecidas en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 72% están muy de acuerdo, 11% consideran indeciso y el 2% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

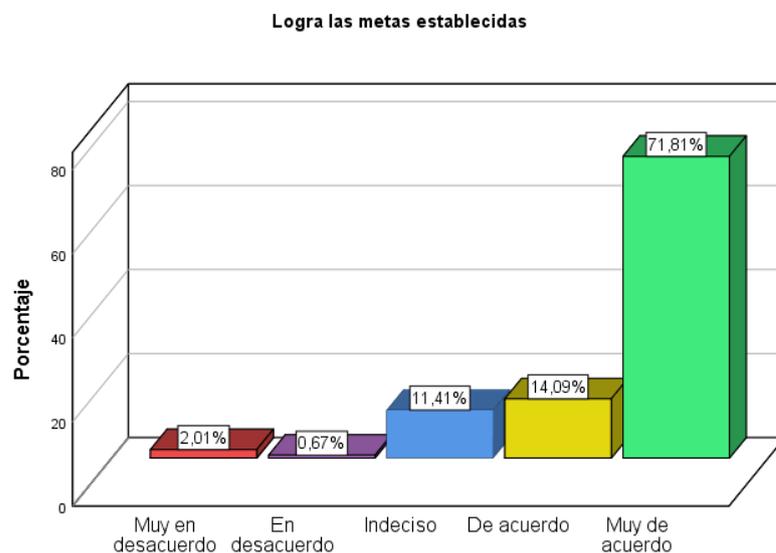


Gráfico 18. Logra las metas establecidas

Tabla 19. Colabora con sus compañeros para cumplir con las metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	7	4,7	4,7	4,7
En desacuerdo	4	2,7	2,7	7,4
Indeciso	23	15,4	15,4	22,8
De acuerdo	15	10,1	10,1	32,9
Muy de acuerdo	100	67,1	67,1	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, colabora con sus compañeros para cumplir con las metas en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 67% están muy de acuerdo, 15% consideran indeciso y el 5% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

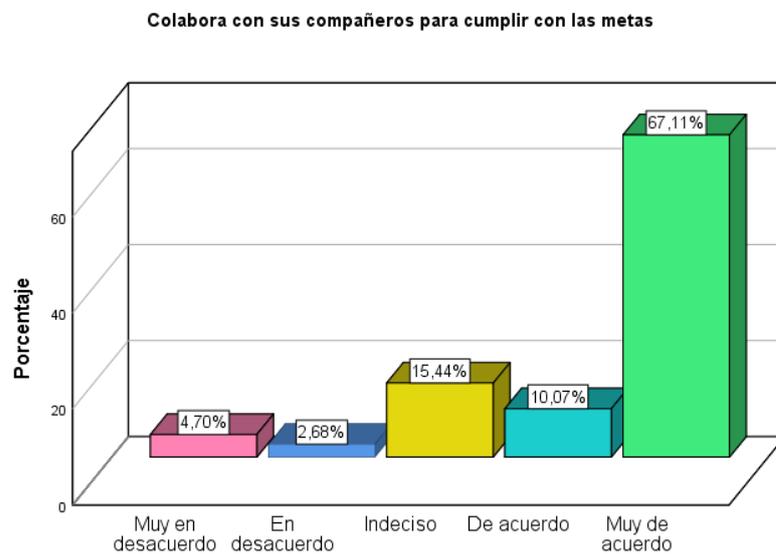


Gráfico 19. Colabora con sus compañeros para cumplir con las metas

Tabla 20. Le agrada el trabajo que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	6	4,0	4,0	4,0
En desacuerdo	2	1,3	1,3	5,4
Indeciso	17	11,4	11,4	16,8
De acuerdo	11	7,4	7,4	24,2
Muy de acuerdo	113	75,8	75,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, le agrada el trabajo que realiza en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 76% están muy de acuerdo, 11% consideran indeciso y el 4% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

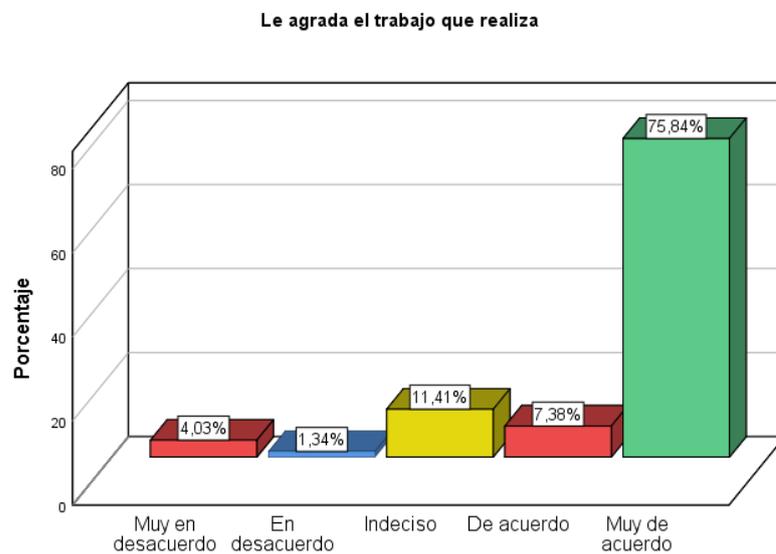


Gráfico 20. Le agrada el trabajo que realiza

Tabla 21. El trabajo que realiza cumple con las exigencias de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	3,4	3,4	3,4
En desacuerdo	1	,7	,7	4,0
Indeciso	23	15,4	15,4	19,5
De acuerdo	19	12,8	12,8	32,2
Muy de acuerdo	101	67,8	67,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, el trabajo que realiza cumple con las exigencias de la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 68% están muy de acuerdo, 15% consideran indeciso y el 3% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

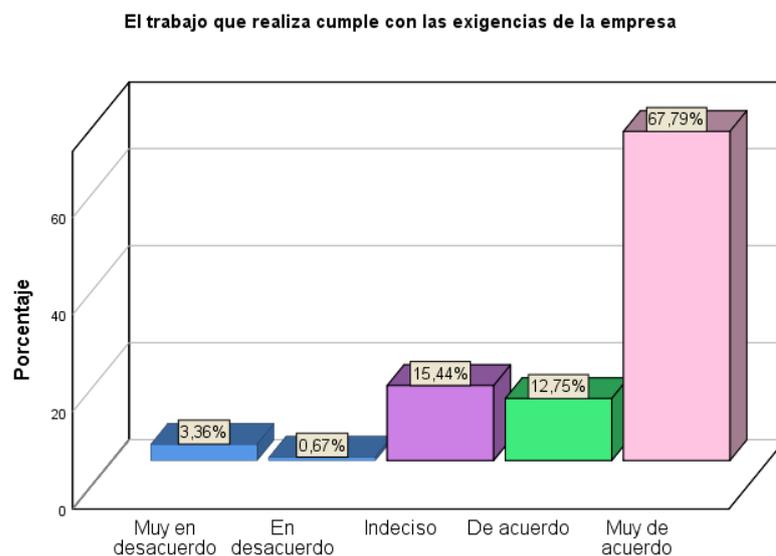


Gráfico 21. El trabajo que realiza cumple con las exigencias de la empresa

Tabla 22. Aprende nuevos métodos para realizar las tareas

Aprende nuevos métodos para realizar las tareas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	6,0	6,0	6,0
En desacuerdo	4	2,7	2,7	8,7
Indeciso	12	8,1	8,1	16,8
De acuerdo	47	31,5	31,5	48,3
Muy de acuerdo	77	51,7	51,7	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, aprende nuevos métodos para realizar las tareas en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 52% están muy de acuerdo, 8% consideran indeciso y el 6% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

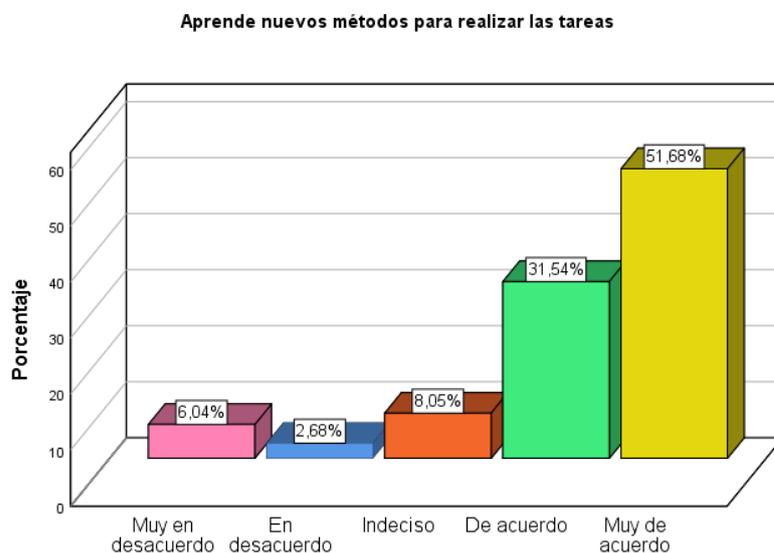


Gráfico 22. Aprende nuevos métodos para realizar las tareas

Tabla 23. Presenta iniciativas para mejorar su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	10	6,7	6,7	6,7
En desacuerdo	5	3,4	3,4	10,1
Indeciso	31	20,8	20,8	30,9
De acuerdo	13	8,7	8,7	39,6
Muy de acuerdo	90	60,4	60,4	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, presenta iniciativas para mejorar su trabajo e la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 60% están muy de acuerdo, 21% consideran indeciso y el 7% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

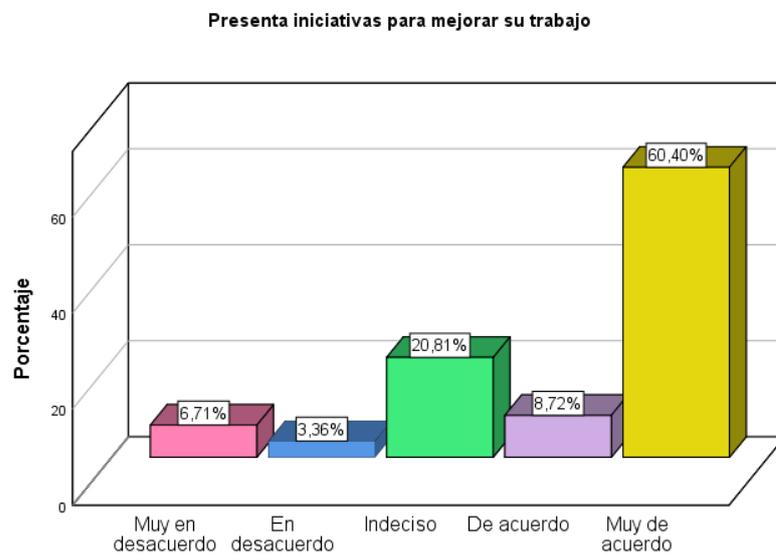


Gráfico 23. Presenta iniciativas para mejorar su trabajo

Tabla 24. Se adapta con facilidad a los sistemas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	8	5,4	5,4	5,4
En desacuerdo	2	1,3	1,3	6,7
Indeciso	21	14,1	14,1	20,8
De acuerdo	14	9,4	9,4	30,2
Muy de acuerdo	104	69,8	69,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a los datos de la encuesta

Interpretación

En la tabla que presentamos, se adapta con facilidad a los sistemas de trabajo en la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, en ese sentido los resultados indican de un total de 149 trabajadores, un 70% están muy de acuerdo, 14% consideran indeciso y el 5% señalan muy en desacuerdo. Los hallazgos se sostienen en el gráfico siguiente.

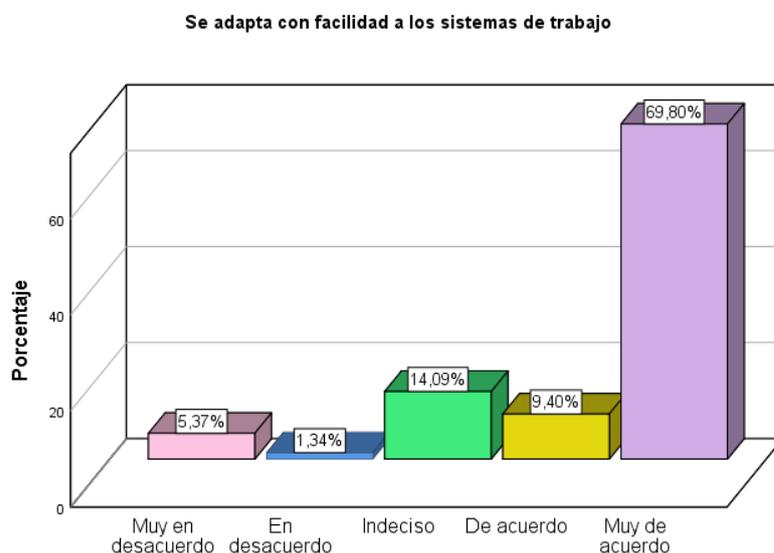


Gráfico 24. Se adapta con facilidad a los sistemas de trabajo

4.3. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis se ha utilizado el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo un análisis bivariado, es una medida de dependencia no paramétrica mediante la cual se mide la fuerza de asociación entre las variables felicidad organizacional y rendimiento laboral, el valor del coeficiente de correlación (r_s) varía entre +1 y -1, los criterios son los siguientes:

Paso 1. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 2. Regla de decisión

Si $p > \alpha$; se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si $p < \alpha$; se acepta a hipótesis alterna (H_1)

Paso 3. Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman

Valores	Significado
De 0.80 a 0.99	Muy alta
De 0.60 a 0.79	Alta
De 0.40 a 0.59	Moderada
De 0.20 a 0.39	Baja
De 0.01 a 0.19	Muy baja

Fuente: Elaborado en base a Hernández, et al., (2014)

Prueba de hipótesis general

H_1 : Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

H_0 : No existe una relación positiva entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

Primero. Calculando el coeficiente de correlación y nivel de significancia

Correlaciones				
			Felicidad organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Felicidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	149	149
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	149	149

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

Segundo. Conclusión

El coeficiente de correlación demuestra la existencia del grado de correlación positiva alta (0,683**) entre las variables felicidad organizacional y rendimiento laboral, con un nivel de significancia de 0,000 ($0,000 < 0,05$). Se infiere que la relación es directa, razón por la cual aceptamos la hipótesis alterna H_1 . En consecuencia, a mayor felicidad organizacional mayor será el rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.

Prueba de hipótesis específica a)

H_1 : Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

H_0 : No Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

Primero. Calculando el coeficiente de correlación y nivel de significancia

		Correlaciones		
			Felicidad organizacional	Responsabilidad en el lugar de trabajo
Rho de Spearman	Felicidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	149	149
	Responsabilidad en el lugar de trabajo	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	149	149

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

Segundo. Conclusión

El coeficiente de correlación demuestra la existencia del grado de correlación positiva alta (0,689**) entre las variables felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo, con un nivel de significancia de 0,000 ($0,000 < 0,05$). Se infiere que la relación es directa, razón por la cual aceptamos la hipótesis alterna H_1 . En consecuencia, a mayor felicidad organizacional mayor será la responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.

Prueba de hipótesis específica b)

H_1 : Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

H_0 : No existe una relación positiva entre felicidad organizacional y cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

Primero. Calculando el coeficiente de correlación y nivel de significancia

Correlaciones				
			Felicidad organizacional	Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Felicidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	149	149
Cumplimiento de metas	Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	149	149

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

Segundo. Conclusión

El coeficiente de correlación demuestra la existencia del grado de correlación positiva moderada (0,529**) entre las variables felicidad organizacional y cumplimiento de metas, con un nivel de significancia de 0,000 ($0,000 < 0,05$). Se infiere que la relación es directa, razón por la cual aceptamos la hipótesis alterna H_1 . En consecuencia, a mayor felicidad organizacional mayor será el cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.

Prueba de hipótesis específica c)

H_1 : Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

H_0 : No existe una relación positiva entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.

Primero. Calculando el coeficiente de correlación y nivel de significancia

Correlaciones				
			Felicidad organizacional	Habilidades individuales
Rho de Spearman	Felicidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,467**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	149	149
	Habilidades individuales	Coeficiente de correlación	,467**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	149	149

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

Segundo. Conclusión

El coeficiente de correlación demuestra la existencia del grado de correlación positiva moderada (0,467**) entre las variables felicidad organizacional y habilidades individuales, con un nivel de significancia de 0,000 ($0,000 < 0,05$). Se infiere que la relación es directa, razón por la cual aceptamos la hipótesis alterna H_1 . En consecuencia, a mayor felicidad organizacional mayor será el desarrollo de las habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.

4.4. Discusión de resultados

En la investigación se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?, para resolver la interrogante se desarrolló los objetivos.

El estudio presenta como objetivo general: determinar la relación que existe entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021. Arrojando como resultado una correlación positiva alta de 0,683 y

un nivel de significancia de 0,000 entre las variables felicidad organizacional y rendimiento laboral. Estos resultados son similares a Huamán (2020), quien sostiene, que la felicidad organizacional influye en el desempeño laboral y el impacto es de ver en las emociones positivas y el altruismo. Así mismo, la investigación realizada por Coronado, et al., (2019), establece que la felicidad y el compromiso organizacional tienen una relación directa y moderada y está basado en el componente afectivo.

Se estableció como primer objetivo específico: analizar la relación que existe entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021. Presenta como resultado, una correlación positiva alta de 0,689 y un nivel de significancia de 0,000 entre las variables felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo. Los resultados se contrastan con Rico (2017), quien establece, que una organización feliz está ligada a la proyección, la estabilidad y el crecimiento de las personas se ponen de manifiesto a un buen clima laboral y una adecuada cultura, también consideran que la motivación permite buenas y excelentes condiciones laborales. Dichos resultados se confirman con Coronado, et al., (2019), que establece, que la felicidad tiene una relación directa con la satisfacción en la vida, la realización personal y el sentido positivo de la vida, influyendo en gran medida en la responsabilidad en el lugar de trabajo.

Por otro lado, el segundo objetivo específico: determinar la relación que existe entre felicidad organizacional y cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021. Se tiene como resultado, una correlación positiva moderada de 0,529 y un nivel de significancia de 0,000 entre las variables felicidad organizacional y cumplimiento de metas. Estos resultados se contrastan con Corilloclla (2018), quien manifiesta, a mayores niveles de felicidad en el

trabajo en sus dimensiones compromiso individual y organizativo le corresponden niveles de desempeño más altos.

Como se puede apreciar el tercer objetivo específico: establecer la relación que existe entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021. Se encontró que existe, una correlación positiva moderada de 0,467 y un nivel de significancia de 0,000 entre las variables felicidad organizacional y habilidades individuales. Los resultados coinciden con Giraldez y Human (2016), que señala, consideran que el estrés se relaciona de forma significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores, para lo cual tuvieron en cuenta la intensidad de la relación hallada de $r=-83\%$ y tiene una asociación de probabilidad de $p.=0,0$.

CONCLUSIONES

1. Se determinó, que existe una correlación positiva alta de 0,683 entre las variables felicidad organizacional y rendimiento laboral, con un nivel de significancia de 0,000. En consecuencia, a mayor felicidad organizacional mayor será la responsabilidad en el lugar de trabajo, se cumplirán las metas y se desarrollara las habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.
2. Se analizó, la existencia de una correlación positiva alta de 0,689 entre las variables felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo, con un nivel de significancia de 0,000. En consecuencia, a mayor felicidad organizacional mayor será el compromiso con los objetivos, permitiendo cumplir con las políticas y obligaciones en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.
3. Se determinó, que existe una correlación positiva moderada de 0,529 entre las variables felicidad organizacional y cumplimiento de metas, con un nivel de significancia de 0,000. En consecuencia, a mayor felicidad organizacional mayor será el logro de metas, la colaboración entre los compañeros de trabajo, se entregará en forma oportuna la tarea y será de agrado la tarea que realiza.
4. Así mismo se estableció, que existe una correlación positiva moderada de 0,467 entre las variables felicidad organizacional y habilidades individuales, con un nivel de significancia de 0,000. En consecuencia, a mayor felicidad organizacional mayor será el cumplimiento del trabajo de acuerdo a las exigencias de la empresa, aprenderá nuevos métodos para realizar tareas, presentar iniciativas y se adaptará con facilidad a los sistemas de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, desarrollar un programa de felicidad organizacional.
2. En empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas sería muy importante identificar los indicadores de rendimiento laboral, para mejorar la productividad.
3. Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
4. Diseñar y ejecutar políticas mediante la cual se reconozca el rendimiento laboral, estimulando tanto económica como no económica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón R. (2006). *Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad*. Revista Interamericana de Psicología, volumen 40
- Aranda E. (2016). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. [Trabajo de especialista, Universidad Militar Nueva Granda].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15964/ArandaLeytonEdgar2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Aristóteles (1979). *Ética a Nicómaco*. En obras: filosóficas. México.
- Baron, R. (1996). *Psicología*. México D. F.: Prentice Hall Hispanoamericana
- Baker, D., Greenberg, C. y Hemingway, C. (2006). *What Happy Companies Know*, Pearson Education, New Jersey, USA
[/TRAB.SUF.PROF.Leonor%20Evelyn%20Carpio%20Ancalle.PDF?sequence=2&isAllowed=y](#)
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación* (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.
- Coronado, F., Olórtegui, C., Pérez, M. y Rondón, José. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13517/CORONADO_OLORTEGUI_FELICIDAD_FARMACEUTICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corilloclla Y. (2018). *La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Área de Secretaria de la Sexta Macro Región Policial Junín*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5220/2/IV_FCE_308_TE_Corilloclla_Acosta_2018.pdf

- Dutschke, G. (2013). *Factores condicionantes de felicidad organizacional*. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, volumen 1. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819/805>
- Fisher, C. (2010). *Happiness at Work*. *International Journal of Management Reviews*, vol. 12
- Giraldez, Z., y Human, I. (2016). *Estrés y rendimiento laboral de los trabajadores de la Financiera Pro Empresa de Huancavelica – 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional [file:///D:/Downloads/TP-UNH.ADMIN.00120%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/TP-UNH.ADMIN.00120%20(1).pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hosie, P., Sevastos, P. y Cooper, C. (2007): *The Happy Productive Worker Thesis and Australian Managers*. *Journal of Human Values*, vol. 13
- Huamán, F. (2020). *La Felicidad Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la “empresa Marynera S.A.C” de Trujillo – 2019*. [Tesis de pregrado, UNED. Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6858/1/REP_FLOR.HUAM%C3%81N_FELICIDAD.ORGANIZACIONAL.pdf
- Jurado, José. (2019). *Rendimiento laboral y conductas de ciudadanía organizacional*. [Tesis de posgrado, UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia de España]. Repositorio institucional <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=254586>
- Molina, H. (2000). *Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño*. *Estudios Generales*. Vol. 16 Nro 75 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002

Motowidlo, J. (2003). *Job performance*. Nueva York: John Wiley&Sons

Organización Mundial de la Salud (2021). *Concepto*. <https://concepto.de/oms/>

Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Ediciones de la U. Colombia.

Ramírez, P. (2019). *Felicidad organizacional ¿Cómo implementarla y por qué?*. [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio institucional https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14113/ramirez-fce.pdf

Real Academia Española (2021). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es>.

Ríos, R. (2017). *Metodología para la Investigación y Redacción*. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Rico, E. (2017). *Desarrollo de un modelo de felicidad organizacional en Uniempresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente* [Tesis de Maestría, Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá - Uniempresarial]. Repositorio institucional <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/20207/T%20MBA%20AG%20R541d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, P. (2010). *La felicidad en el trabajo*. Observatorio de la Blogosfera de RRHH. <https://es.slideshare.net/jjvillalbac/lafelicidad-en-el-trabajo>

Robbins, S., & Mary, C. (2013). *Administración*. Person, Prestice Hall.

Russell B. (2004). *La conquista de la felicidad*. Barcelona: Debolsillo

Work Meter (2021). *Claves para mejorar el rendimiento laboral de tus empleados*. <https://es.workmeter.com/claves-para-mejorar-el-rendimiento-laboral-en-las-empresas-guia-gratuita>

BIBLIOGRAFÍA

- Díaz Reyes María Victoria, Ramos Martínez Silvia Juliana y Villanueva Aponte Daniela Stephany (2019). La felicidad organizacional, una revisión narrativa frente al rendimiento laboral de millennials. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia].
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13539/1/2019_felicidad_organizacional_millennials.pdf
- D'Alessio, F, (2002). Administración y Dirección de la Producción. 1ª. Edición. Editorial. Pearson Education. Colombia.
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación* (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos
- Fernandez, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Como construir felicidad en el trabajo*. Santiago de Chile. Ed. B. Chile.

ANEXOS

Anexo 1: instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Felicidad organizacional

Sr. (a.) trabajador, el cuestionario que le presentamos seguidamente, nos permitirá el desarrollo de la investigación "Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021". Quedamos muy agradecidas por su colaboración. ¡Que Dios lo cuide siempre!

Instrucciones:

Lea pausadamente cada interrogante y marque con una "X" la respuesta que considere más apropiada.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable: Felicidad organizacional						
	Preguntas	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted que existe una mentalidad positiva en la empresa					
2	Considera usted que existe cooperación en su puesto de trabajo					
3	Considera usted que existe una relación cordial en la empresa					
4	Considera que tiene apoyo en su proyecto de vida					
5	Reconoce su trabajo la empresa					
6	Se maneja adecuadamente los errores cometidos en su puesto de trabajo					
7	Su jefe muestra preocupación su por trabajo					
8	Las decisiones son participativas					
9	Tiene oportunidades de capacitación					
10	Se promueve su desarrollo profesional en la empresa					
11	Las tareas asignadas están acorde a sus conocimientos					
12	Cuando le supervisan le indican como mejorar su trabajo					

Cuestionario: rendimiento laboral

Sr. (a.) trabajador, el cuestionario que le presentamos seguidamente, nos permitirá el desarrollo de la investigación "Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021". Quedamos muy agradecidas por su colaboración. ¡Que Dios lo cuide siempre!

Instrucciones:

Lea pausadamente cada interrogante y marque con una "X" la respuesta que considere más apropiada.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable: rendimiento laboral						
	Preguntas	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Responsabilidad en el lugar de trabajo					
1	Está comprometido con los objetivos de la empresa					
2	Asume sus errores en el desempeño de su tarea					
3	Cumple las políticas de la empresa					
4	Cumple con sus obligaciones laborales					
	Cumplimiento de metas					
5	Entrega en forma oportuna su tarea					
6	Logra las metas establecidas					
7	Colabora con sus compañeros para cumplir con las metas					
8	Le agrada el trabajo que realiza					
	Habilidades individuales					
9	El trabajo que realiza cumple con las exigencias de la empresa					
10	Aprende nuevos métodos para realizar las tareas					
11	Presenta iniciativas para mejorar su trabajo					
12	Se adapta con facilidad a los sistemas de trabajo					

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación del cuestionario

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

Tesis: **"Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021"**

Responsable: Bach. GONZALES LOPEZ, Gessenia Anahis y Bach. SALAZAR PULIDO, Neyda Lizbeth

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.

1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido					X	
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención de medición y observación					X	
Validez de objetividad de medición				X		
Sub total				4	15	
Total general				19		

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular

De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17 Valido, mejorar

De 18 a 20, aplicar

X

Apellidos y nombres del Experto	<i>Santiago Poma Pulido</i>	 <p>ECDSEHHA CPC. Raul Ali SANTIAGO POMA JEFE DE RR.HH.</p>
Cargo e Institución donde labora	<i>Jefe RR.HH.</i>	
Grado académico y/o título	<i>Litulado</i>	Firma del Experto <i>4/15/2022</i>

Cerro de Pasco, julio de 2022

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

Tesis: "Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021"

Responsable: Bach. GONZALES LOPEZ, Gessenia Anahis y Bach. SALAZAR PULIDO, Neyda Lizbeth

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.

1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido					X	
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención de medición y observación					X	
Validez de objetividad de medición					X	
Sub total					20	
Total general	20					

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular

De 12 a 14: No valido, modificar

De 15 a 17 Valido, mejorar

De 18 a 20, aplicar

X

Apellidos y nombres del Experto	CORAL MUCHA JACKELYN VIVIANA	 
Cargo e Institución donde labora	JIFE DE BIENESTAR SOCIAL	
Grado académico y/o título	LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL CISP - 9301	Firma del Experto DNI: 4520444

Cerro de Pasco, julio de 2022

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

Tesis: "Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021"

Responsable: Bach. GONZALES LOPEZ, Gessenia Anahis y Bach. SALAZAR PULIDO, Neyda Lizbeth

Instrucción: Lea detenidamente, en base a su criterio y experiencia profesional, luego valide el instrumento, marcando el criterio en la escala de 1 a 5.

1. Muy poco	2. Poco	3. Regular	4. Aceptable	5. Muy aceptable
-------------	---------	------------	--------------	------------------

Criterio de validez	1	2	3	4	5	Observaciones
Validez de contenido					X	
Validez de criterio metodológico					X	
Validez de intención de medición y observación					X	
Validez de objetividad de medición					X	
Sub total					20	
Total general					20	

Puntuación

De 1 a 11: No valido, reformular
De 12 a 14: No valido, modificar
De 15 a 17 Valido, mejorar
De 18 a 20, aplicar

X

Apellidos y nombres del Experto	VALENTIN SANCHEZ HUGO MARCIAL	
Cargo e Institución donde labora	JEFE DE LA OFICINA DE CONTABILIDAD	
Grado académico y/o título	CONTADOR PUBLICO COLEGIADO	Firma del Experto 08572217

Cerro de Pasco, julio de 2022

Procedimiento de confiabilidad del cuestionario

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	149	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		149	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	24

Matriz Consistencia: Felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			
¿Qué relación existe entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?	Determinar la relación que existe entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.	Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y rendimiento laboral en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021	Felicidad organizacional	Mentalidad positiva, cooperación, relación cordial, proyecto de vida, reconoce su trabajo, errores en puesto de trabajo, jefe se preocupa, oportunidad de capacitación, desarrollo profesional	Tipo investigación: Básica, cuantitativo Nivel: descriptivo, correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
a) ¿Qué relación existe entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?	a) Analizar la relación que existe entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.	a) Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y responsabilidad en el lugar de trabajo en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.	Rendimiento laboral	Compromiso con los objetivos, asume errores, cumple las políticas, cumple los deberes Entrega oportuna de tarea, cumple metas, colabora con sus compañeros Conoce, aprende, iniciativas, relaciones positivas.	Método de investigación: deductivo y analítico Diseño de investigación: no experimental
b) ¿Cuál es la relación que existe entre felicidad organizacional y	b) Determinar la relación que existe entre felicidad organizacional y	b) Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y			Población: 375 Muestra: 149

<p>cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?</p>	<p>cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.</p>	<p>cumplimiento de metas en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.</p>			
<p>c) ¿Cómo es la relación que existe entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021?</p>	<p>c) Establecer la relación que existe entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.</p>	<p>c) Existe una relación positiva entre felicidad organizacional y habilidades individuales en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas del distrito de Simón Bolívar de la provincia de Pasco – 2021.</p>			<p>Instrumento: Cuestionario</p>