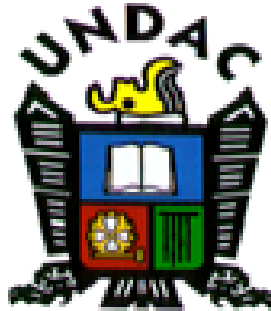


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Felicidad en el trabajo y satisfacción laboral de los
colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples
Santa Rosa – Colquijirca, 2021**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Karem Esther NOVOA LUQUILLAS

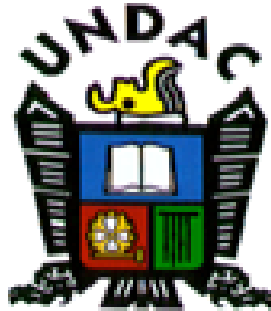
Bach. Johan Alexander VARGAS LEIVA

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Cerro de Pasco – Perú – 2024

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



T E S I S

**Felicidad en el trabajo y satisfacción laboral de los
colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples
Santa Rosa – Colquijirca, 2021**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
PRESIDENTE

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Mg. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 005-2024-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:

Karem Esther NOVOA LUQUILLAS - Johan Alexander VARGAS LEIVA

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Felicidad en el Trabajo y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021

Asesor:

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE

Índice de Similitud: **10%**

Calificativo

APROBADO

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

Cerro de Pasco, 22 de enero del 2024

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

DEDICATORIA

A Dios por guiar mi camino, por permitirme adquirir conocimientos, para ser cada día mejor y por demostrarme su infinito amor, a mi señora madre Marleny y mi hermana Gabriela por confiar en mí y enmendarme por el camino del bien, a aquellas personas que siempre confiaron en mí y lo siguen haciendo.

Karem Esther

A Dios por guiar mi camino y ser luz en mi vida diaria a mis Padres José y Carmen por su apoyo incondicional y por traerme a este mundo para ser mejor, a todas aquellas personas que creyeron y creen en mí, pero sobre todo a los que aún no lo hacen, por darme cada vez más energía fortaleza y dedicación.

Johan Alexander

AGRADECIMIENTO

Nuestro especial reconocimiento a la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”, con todas sus limitaciones nos albergó en sus aulas universitarias para seguir cursando nuestros estudios superiores.

A la Facultad de Ciencias Empresariales por acogernos en sus aulas donde pasamos un sin fin de experiencias aprendiendo del día a día, convivimos muchos años y nos acogieron con gran estima y cariño.

A la Escuela de Formación Profesional de Administración por brindarnos muchas emociones y enseñanzas durante el trayecto de nuestra vida universitaria, así mismo influyeron en todo aspecto para culminar satisfactoriamente nuestros estudios superiores.

A nuestros estimados maestros de la Escuela de Formación Profesional de Administración quienes nos guiaron por el sendero del saber, compartieron sus conocimientos y nos dieron valiosas lecciones, que los compartiremos y de esta manera forjarnos un futuro mejor para servir a nuestra sociedad.

Por su guía y orientación al Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE, por impartirnos valores éticos y profesionales durante la investigación la misma que permitió culminar satisfactoriamente el trabajo de investigación, razón por la cual nuestro sincero reconocimiento.

También agradecemos a los trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples - SR, quienes nos trataron de una buena manera y nos brindaron la información necesaria para aplicar en el instrumento de investigación, así mismo a los profesionales que nos apoyaron desinteresadamente en el desarrollo de la presente investigación.

Johan Alexander y Karem Esther

RESUMEN

Nuestra investigación se centra en cómo se relacionan la felicidad en el trabajo con la satisfacción laboral en los colaboradores de una Empresa Comunal. Para ello el objetivo general fue “Determinar el grado de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021”

La metodología utilizada es de tipo no experimental, el nivel es correlacional, el método utilizado fue hipotético – deductivo y de diseño correlacional, para ello se manejaron datos de carácter cuantitativo. La muestra es probabilística y se circunscribe a 25 colaboradores, para el recojo de la información se utilizaron dos cuestionarios con 27 y 36 preguntas respectivamente.

Finalmente, este estudio nos confirma nuestra hipótesis planteada ya que, según los resultados, existe un nivel de correlación del orden del 0,950 entre las variables felicidad en el trabajo y satisfacción laboral de los colaboradores, la misma que representa una correlación muy alta.

Palabras clave: Felicidad en el trabajo, satisfacción laboral, empresa comunal.

ABSTRACT

Our research focuses on how happiness at work is related to job satisfaction in employees of a Community Company. For this, the general objective was "Determine the degree of relationship between happiness at work and job satisfaction of the employees of the Santa Rosa Communal Multiple Services Company - Colquijirca, 2021"

The methodology used is non-experimental, the level is correlational, the method used was hypothetical - deductive and correlational design, for which quantitative data was used. The sample is probabilistic and is limited to 25 collaborators, for the collection of information two questionnaires with 27 and 36 questions respectively were used.

Finally, this study confirms our hypothesis since, according to the results, there is a level of correlation of the order of 0.950 between the variables happiness at work and job satisfaction of the collaborators, which represents a very high correlation.

Keywords: Happiness at work, job satisfaction, communal enterprise.

INTRODUCCIÓN

La preocupación por tener colaboradores felices se hace cada vez más eminente dentro de las diversas organizaciones, para Dolan (2015) “La felicidad es el conjunto de experiencias de placer y propósito a lo largo del tiempo” (p. 17), también existen diversas proposiciones tal como lo manifiesta Rielo (2016) “Hay muchas teorías sobre la felicidad, algunos dicen que la felicidad es una decisión, que la felicidad es una forma de ver la vida, otros más arrojados afirman contundentemente que es básicamente nuestra razón de ser” (p. 45),.

Para Ramírez, (2017) la felicidad es una decisión “ser feliz sí es posible en la medida en que usted entienda que la felicidad no es un propósito ni es un estado superior reservado para las almas iluminadas, sino que ser feliz es, en realidad, una decisión” (p. 20).

En el ámbito profesional. La mayoría de los colaboradores buscan que su felicidad este ligado a su satisfacción laboral.

La felicidad pesa en el colaborador, en cualquier entorno o momento, si éste no es feliz, no se realiza verdaderamente y su existencia será rutina y no motivo de avance y mejoría, tiene relación con la calidad de vida laboral, por lo cual los autores no llegan a una definición única; debido a que la felicidad depende del contexto en que se mire, del momento de la vida de la persona y de sus aspiraciones, (Garzón Castrillón et al., 2020, p. 120)

La satisfacción laboral es importante dentro de las entidades, ya que ello redundará en el mejor rendimiento de los trabajadores y que estos contribuyan al logro de las metas y objetivos institucionales.

En el desarrollo de nuestra investigación se respetó lo determinado por el reglamentó de grados y títulos de nuestra universidad, la misma que está estructurado de la siguiente forma:

El capítulo I: denominado Problema de Investigación, nos muestra la identificación y planteamiento del problema, la delimitación de la investigación, la

formulación de los problemas hallados, formulación de los objetivos, así como la justificación de la investigación y las limitaciones de la misma.

En el capítulo II: Marco Teórico, discurrimos los antecedentes de nuestro estudio en todos sus niveles (internacional, nacional y local), las diversas bases teóricas y científicas de las variables e indicadores, definición de términos básicos empleados, se realiza la formulación de las respectivas hipótesis, se identifican las variables y se muestra la definición operacional de variables e indicadores.

En el capítulo III: titulado Metodología y Técnicas de Investigación, consideramos el tipo de investigación, método de investigación, el diseño de nuestra investigación, la población con su respectiva muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, el tratamiento estadístico y la orientación ética, filosófica y epistémica de nuestro estudio.

Finalmente, en el capítulo IV: denominado Resultados y Discusión de Resultados; se enfoca en la descripción del trabajo de campo realizado, la presentación, análisis e interpretación de nuestros concernientes resultados, la prueba de hipótesis general y específicas, así como la respectiva discusión de resultados encontrados.

Finalmente, se exterioriza las conclusiones y recomendaciones fruto de la indagación, además se presenta las referencias bibliográficas utilizadas y los respectivos anexos.

Los Autores.

ÍNDICE

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

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.2.1.	Delimitación Espacial.....	3
1.2.2.	Delimitación Social.....	3
1.2.3.	Delimitación Temporal	3
1.2.4.	Delimitación Conceptual	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general.....	4
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.5.1.	Justificación Teórica.	5
1.5.2.	Justificación Metodológica:	5
1.5.3.	Justificación Social:.....	6

1.5.4.	Justificación Práctica.	6
1.5.5.	Viabilidad o factibilidad.	6
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.1.1.	Antecedentes internacionales	7
2.1.2.	Antecedentes nacionales	10
2.1.3.	Antecedentes locales.....	11
2.2.	Bases teóricas – científicas	13
2.2.1.	Felicidad	13
2.2.2.	Felicidad en el trabajo.....	14
2.2.3.	El modelo ‘PERMA.....	15
2.2.4.	Dimensiones de la felicidad en el trabajo	17
2.2.5.	Satisfacción laboral.....	18
2.2.6.	Definiciones de satisfacción laboral según autores	19
2.2.7.	Dimensiones de la satisfacción laboral	20
2.3.	Definición de términos básicos	21
2.4.	Formulación de hipótesis.....	23
2.4.1.	Hipótesis general	23
2.4.2.	Hipótesis específicas	23
2.5.	Identificación de variables	23
2.5.1.	Variable Independiente:	23
2.5.2.	Variable Dependiente	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	25

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	26
------	----------------------------	----

3.2.	Nivel de investigación.....	26
3.3.	Métodos de investigación.....	27
3.4.	Diseño de investigación.....	27
3.5.	Población y muestra.....	28
3.5.1.	Población.....	28
3.5.2.	Muestra.....	28
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.6.1.	Técnicas	29
3.6.2.	Instrumentos.....	29
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	29
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	30
3.9.	Tratamiento estadístico	30
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	30

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	31
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	31
4.2.1.	Resultados variable felicidad en el trabajo	31
4.3.	Prueba de hipótesis.....	45
4.3.1.	Prueba de hipótesis general	45
4.3.2.	Prueba de hipótesis específicas.....	46
4.4.	Discusión de resultados	51

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad.....	29
Tabla 2 Resultados de la variable felicidad en el trabajo (total).....	32
Tabla 3 Resultados de la dimensión sentido positivo de la vida.....	33
Tabla 4 Resultados de la dimensión satisfacción con la vida.....	34
Tabla 5 Resultados de la dimensión realización personal.....	35
Tabla 6 Resultados de la dimensión alegría de vivir.....	36
Tabla 7 Resultados de la variable satisfacción laboral (total).....	37
Tabla 8 Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.....	38
Tabla 9 Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos.....	39
Tabla 10 Resultados de la dimensión políticas administrativas.....	40
Tabla 11 Resultados de la dimensión relaciones sociales.....	41
Tabla 12 Resultados de la dimensión desarrollo personal.....	42
Tabla 13 Resultados de la dimensión desarrollo de tareas.....	43
Tabla 14 Resultados de la dimensión relación con la autoridad.....	44
Tabla 15 Valores estadísticos del coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	45
Tabla 16 Correlación entre felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral.....	46
Tabla 17 Correlación entre la dimensión felicidad en el trabajo y la variable satisfacción laboral.....	47
Tabla 18 Correlación entre la dimensión satisfacción con la vida y la variable satisfacción laboral.....	48
Tabla 19 Correlación entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral.....	49
Tabla 20 Correlación entre la dimensión la alegría de vivir y la variable satisfacción laboral.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la Investigación	28
Figura 2 Resultados de la variable felicidad en el trabajo (total).....	32
Figura 3 Resultados de la dimensión sentido positivo de la vida.....	33
Figura 4 Resultados de la dimensión satisfacción con la vida.....	34
Figura 5 Resultados de la dimensión realización personal.....	35
Figura 6 Resultados de la dimensión alegría de vivir	36
Figura 7 Resultados de la variable satisfacción laboral (total).....	37
Figura 8 Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.....	38
Figura 9 Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	39
Figura 10 Resultados de la dimensión políticas administrativas.....	40
Figura 11 Resultados de la dimensión relaciones sociales	41
Figura 12 Resultados de la dimensión desarrollo personal	42
Figura 13 Resultados de la dimensión desarrollo de tareas	43
Figura 14 Resultados de la dimensión relación con la autoridad.....	44

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Desde tiempos inmemoriales, “el ser humano ha tendido siempre a perseguir la felicidad como una meta o un fin, como un estado de bienestar ideal y permanente al que llegar” (Moccia, 2016, pág. 143), los últimos estudios nos mencionan que “el estado mental de felicidad se asienta en la biología, en el circuito del placer”, y que este placer es vivido con diferentes niveles de conciencia, tal como lo manifiesta Capponi (2019).

Estar feliz es sentir en la mente un estado de bienestar subjetivo, y en el cuerpo, una sensación placentera. Por el contrario, estar infeliz es sentir en la mente un estado de malestar subjetivo, y en el cuerpo, una sensación displacentera. No olvidemos que la mente se construye a partir del cuerpo, y que ambos, mente y cuerpo, permanecerán imbricados para siempre. Esta conjunción implica que la felicidad se va construyendo con un componente psíquico y otro corporal, y sigue conformada por ambos. (pág. 27)

En los últimos años, la felicidad en el trabajo ha sido considerado como un factor clave para el cumplimiento de metas y el éxito organizacional de las diversas entidades tanto públicas como privadas.

Existen diversos estudios que giran alrededor de los temas de nuestra investigación Felicidad en el Trabajo y Satisfacción Laboral en el contexto del trabajo. Los hallazgos sostienen la importancia de abordar estos temas en las diversas organizaciones y dejan ver que es posible ser más felices y estar satisfechos con la labor que se realiza. Tal como nos manifiesta Jiménez, et al. (2020).

La práctica social, en el contexto laboral, es una relación de individuos que coexisten en espacios comunes en busca de resultados afines a la organización, por ello es determinante para todas las personas, llevar una relación amena con las mismas de la forma más armoniosa posible. Se sabe que, esto sin duda alguna contribuye a aumentar la felicidad en uno como ser humano. Así pues, para tener éxito en la búsqueda de la felicidad es importante pensar y actuar desde la satisfacción que produce la acción realizada; su bienestar individual. (pág. 464).

Del mismo modo “La felicidad laboral es un estado general donde se confluyen las emociones y sentimientos positivos que enmarcan la relación laboral” (Barbosa, 2018, pág. 11). Es decir que la felicidad en el trabajo está íntimamente ligada con las emociones positivas que muestra el colaborador al momento de realizar sus labores.

También es bueno precisar que la felicidad está ligado al bienestar o la satisfacción laboral, tal como manifiesta Fernández (2017)

Es prácticamente imposible ser feliz en la vida si no se es feliz en el trabajo. Las organizaciones lo saben, y los profesionales, también. Pero la ola de la felicidad laboral puede arrasarlo todo si las empresas y sus empleados se obsesionan por vivir en un paraíso profesional irreal. La satisfacción en el empleo no es para siempre, y es necesario reinventar cada día nuestro puesto. Aquí las expectativas son clave. Unas altas perspectivas acerca de las

circunstancias favorables de nuestra vida quedan asociadas a una gran satisfacción vital. Las que son irreales o exageradas implican infelicidad.

En este sentido, el presente trabajo tiene como objetivo responder la pregunta del problema ¿Cuál es el nivel de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021? El cual se enmarca dentro de las líneas de investigación de la gestión del talento humano. Este es desarrollado por medio de una exploración a la parte teórica de nuestras variables con sus respectivas dimensiones, para luego presentar los respectivos resultados y la debida contrastación de las hipótesis.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

Nuestra organización materia de investigación está ubicado en la Carretera Central Km. 288 – Colquijirca, en el Distrito la Fundición de Tinyahuarco, Provincia de Pasco, Región Pasco.

1.2.2. Delimitación Social

Las personas que son objeto de nuestro estudio, está constituido por los trabajadores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa.

1.2.3. Delimitación Temporal

El periodo de análisis de la presente investigación comprende el año de 2021.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Se tendrá como definición de nuestras variables estudiadas, los siguientes conceptos-

a) Felicidad en el Trabajo:

“Estado de ánimo que permite que los colaboradores o empleados tengan más que razones económicas para realizar sus labores diarias.” (Santander, 2018)

b) Satisfacción Laboral:

“Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (Andresen, et al., 2007).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?
- d) ¿Cuál es el nivel de relación entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el grado de relación entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.
- b) Comprobar el grado de relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.
- c) Evidenciar el grado de relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.
- d) Demostrar el grado de relación entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

1.5. Justificación de la investigación

La presente indagación que ponemos a consideración, es de vital importancia, principalmente por el valor teórico, social, metodológico, práctico y ético, para buscar dar solución al problema planteado. Por lo que su justificación es de acuerdo a los siguientes criterios:

1.5.1. Justificación Teórica.

Nuestra investigación proporciona valiosa información sobre las diferentes bases teóricas sobre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral, las mismas que nos permiten conocer el procedimiento de nuestras variables, de sus respectivas dimensiones, así como los pertinentes indicadores. Los mismos que estamos seguros servirán de base para próximas investigaciones.

1.5.2. Justificación Metodológica:

Nuestra indagación, hace uso de los instrumentos construidos para cada variable, los mismos que cuentan con su respectiva validación.

1.5.3. Justificación Social:

El aporte en el ámbito social es significativo, porque los resultados de nuestra exploración aportaran valiosa información para quienes dirigen organizaciones similares al de nuestra investigación, así como para los colaboradores de otras empresas.

1.5.4. Justificación Práctica.

Los resultados de nuestra investigación servirán para que, quienes dirigen la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa, conozcan su realidad respecto a estas dos variables, a fin de reorientar las políticas y acciones administrativas de la empresa, así como para los propios trabajadores, con lo cual se busca mejorar sus condiciones laborales.

1.5.5. Viabilidad o factibilidad.

Nuestra investigación es viable gracias a las facilidades brindadas por los encargados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa, para poder acceder a la información.

1.6. Limitaciones de la investigación

La investigación que proponemos presenta entre sus principales limitaciones, el no contar con bibliografía especializada respecto a nuestra investigación especialmente el referido a nuestra variable “felicidad en el trabajo”; del mismo modo la biblioteca de nuestra Universidad, de la facultad y de otras instituciones no cuentan con libros y material actualizados acorde a la problemática y necesidad de nuestra indagación.

De igual forma, otro punto a tener en cuenta es la falta de disponibilidad de tiempo, tanto de nosotros los investigadores (debido a nuestra carga laboral), así como el de nuestros colaboradores aduciendo su recargada labor. En cuanto a las limitaciones económicas serán subsanadas con nuestros propios peculios.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Erazo (2021) en la investigación “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores de planta central del Ministerio del Ambiente en el período 2019 – 2020”, tuvo como objetivo principal “Determinar el nivel de influencia que tiene la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores de Planta Central del Ministerio del Ambiente durante el período 2019 - 2020, con la finalidad de presentar un informe de los resultados obtenidos a la Institución” (pág.6). El tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental, transeccional, correlacional, se trabajo con una muestra de 200 personas. Para recoger la información se empleo dos cuestionarios. Entre su conclusión principal nos manifiesta que:

Existe una correlación lineal negativa en la que una variable tiende a aumentar mientras que la otra disminuye; de allí que al obtener un valor de -0.09 de coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de Planta Central del Ministerio del Ambiente en el período 2019 – 2020, se infiere que existe una correlación lineal negativa entre ambas variables. (pág. 65).

Rey (2020) en el trabajo de investigación “La felicidad laboral, una mirada desde la perspectiva de los colaboradores del área asuntos corporativos de PAREX en Bogotá”. Tuvo como objetivo general “Determinar la influencia que tienen las acciones del programa de bienestar implementado por Parex, sobre la felicidad laboral de los colaboradores del área de Asuntos Corporativos en Bogotá” (pág. 20). El tipo de investigación es cualitativo, fue una investigación de índole histórico hermenéutico, de tipo descriptivo, se utilizó el método sintético. La muestra fue de 33 colaboradores, como instrumento se utiliza un cuestionario.

Con la investigación, se pudo determinar que las acciones del programa de bienestar implementado por Parex tienen influencia sobre la felicidad laboral de los colaboradores del área de Asuntos Corporativos en Bogotá; aclarando antes, en que no solo se hace referencia a las cuatro acciones mencionadas por las personas que lideran el área de Bienestar, sino que esta apreciación se hace teniendo como referencia todas las actividades de bienestar que en sí se contemplan dentro de la organización y que fueron identificadas durante la aplicación de los instrumentos. (pág 129).

Barbosa (2018) en la investigación “La felicidad en el trabajo: Investigación en una empresa de Medellín”, su objetivo general fue “Identificar los factores psicosociales asociados a la Felicidad de los colaboradores de la compañía El Libertador S.A sucursal Medellín” (pág. 32), fue una investigación de enfoque mixta, se empleo un cuestionario para recoger la información, en su conclusión nos refiere que “Con base en lo anterior se debe fomentar los estados emocionales positivos en los colaboradores para que esto influya de manera positiva en la calidad de vida en el trabajo” (pág. 79)

Gabini (2018) en el artículo titulado “Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva”, una investigación bibliográfica que nos muestra una actualización bibliográfica referente a la felicidad en el trabajo

desde la figura de la psicología positiva. “En el mismo se realiza un compendio de las principales variables antecedentes y consecuentes del constructo, así como de algunos mecanismos propuestos para incrementarla al interior de las organizaciones” (pág. 69).

En suma, la felicidad en el trabajo es un concepto que abarca un gran número de fenómenos, que van desde estados de ánimo transitorios hasta actitudes y emociones más estables (Fisher, 2010). En el lugar de trabajo, la felicidad suele estar influenciada por eventos actuales y condiciones crónicas que hacen a la tarea, el trabajo y a la organización. A su vez, recientemente se ha reconocido la influencia de los atributos estables de los individuos sobre la felicidad en el trabajo. (pág. 73).

Espinosa (2014) en el trabajo de investigación “Felicidad en el trabajo proyecto happiness aplicado en la empresa The Edge” Estudio para responder a la pregunta “La felicidad juega un papel muy importante en la vida del ser humano. Pero ¿Cómo y hasta qué punto la felicidad en el trabajo está ligada con individuos creativos?” (pág. 14), fue un estudio de nivel correlacional, la muestra estuvo compuesta por 40 colaboradores, se recogió la información mediante una encuesta, su principal conclusión revela:

La herramienta busca constatar que la felicidad en el trabajo tiende a crear individuos creativos, saludables, positivos, generosos y altruistas capaces de adaptarse al cambio. Al fortalecer los índices de felicidad laboral la empresa podrá construir un equipo productivo eficaz y capaz de liderar en el mercado. La pregunta de investigación planteada fue la de ¿Cómo y hasta qué punto la felicidad en el trabajo está ligada con individuos creativos? La respuesta es que en éste estudio no se comprobó que existe una diferencia significativa en relación a las variables planteadas. (pág. 60)

2.1.2. Antecedentes nacionales

León (2021) en la investigación “La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C.”, tuvo como objetivo primordial “comprender la relación entre las variables felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C.” (pág. 7), fue un estudio de tipo cuantitativa, el diseño es no experimental y transversal. la muestra fue de 76 colaboradores. Se utilizo un cuestionario de 24 preguntas en la escala de Likert. Dentro de sus conclusiones nos manifiesta que:

La interpretación y análisis del resultado de este trabajo de estudio en relación a la primera hipótesis específica planteada, llegan al resultado de que hay relaciones significativas moderadas entre el compromiso individual y el desempeño laboral de los empleados durante el período de estudio. En este sentido, se afirma que, a mayor desarrollo del compromiso individual del colaborador, mejor es su desempeño laboral. (pág. 68)

Morales y Pechortinta (2019) en la investigación “La felicidad laboral y su incidencia en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Isabel de Sigvas Arequipa – 2019”, cuyo objetivo principal fue: “Analizar cómo impacta la felicidad laboral en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Isabel de Sigvas – Arequipa- 2019” (pág. 3), es una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo correlacional – causal, la muestra fue de 63 personas, como instrumento se utilizaron dos cuestionarios, uno por cada variable, con 27 y 11 preguntas respectivamente. Las mismas que estan en la escala de Likert, su conclusión principal nos manifiesta que:

Por los resultados arribados, al recurrir a la estadística inferencial, se establece que, existe una relación Directa entre la Felicidad Laboral y el

Compromiso Laboral, lo cual significa que cuando los trabajadores, en la primera variable, tengan niveles bajos, sus niveles de Compromiso Laboral serán bajas, o viceversa; es decir que, cuando los trabajadores tengan niveles altos de Felicidad Laboral, sus niveles de Compromiso Laboral serán también altas. (pág. 102).

Corilloclla (2018) en la investigación “La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín”. Su objetivo principal fue: “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” (pág. 4), fue una investigación aplicada, de alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta por 75 efectivos policiales, se utilizó dos cuestionarios. En su conclusión principal manifiesta que:

La investigación permite aseverar 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. Esta investigación demostró que sí existe 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. El resultado tiene un nivel de significancia menor a 0.05. Finalmente, la fuerza de correlación se mide con el coeficiente Gamma, que tiene un valor de 0,887, el cual indica que la correlación es muy alta. (pág. 69).

2.1.3. Antecedentes locales

Alcantara y Alvarado (2020) en el trabajo de investigación “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca - Pasco 2018”. Que tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018”

(pág. 4), fue una investigación cuantitativa, de tipo correlacional, se empleo el método inductivo – deductivo, de diseño no experimental, transaccional correlacional, la muestra estuvo compuesta por 23 personas. Se empleo dos cuestionarios compuesto por 25 y 20 preguntas respectivamente, entre sus conclusiones nos manifiestan:

Se concluye que existe una relación directa entre la variable Motivación y satisfacción laboral, según el Rho Spearman, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Es decir que existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

Travezaño y Salcio (2018) en el estudio “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017”, su objetivo principal fue “Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de los grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017” (pág. 16). Fue una Investigación Básica, de nivel Descriptivo y Correlacional, el método utilizado fue el Deductivo - Inductivo, el diseño fue no experimental de Corte Transeccional y correlacional, la muestra estuvo compuesta por 52 colaboradores. Para recoger los datos se emplearon dos cuestionarios con 10 ítems respectivamente. Su conclusión principal nos manifiesta:

Después de haber evaluado la hipótesis general a través de la prueba chi cuadrado con un 5% de significancia, se demostró que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de los grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017. (pág. 78)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Felicidad

“Puesto que vivimos en sociedad, la felicidad y el placer de vivir dependen de los compañeros de viaje que elegimos para nuestro viaje sin regreso”. Allan Percy (2011).

Hace años Martín Seligman¹, estudió la felicidad inclusive creó una fórmula con los mecanismos básicos para alcanzarla de manera duradera. Esta fórmula está definida de la siguiente manera: $(F=R+C+V)$.

Según esta fórmula la felicidad perdurable equivale a un “rango fijo de felicidad” (R) junto con las “circunstancias de la vida” (C) y los elementos que dependen de la propia “voluntad” (V).

Lo cual significa que poseemos un componente genético que establece lo felices que podemos alcanzar a ser, nuestro "termostato de la felicidad". Involucra que estamos influenciados por las condiciones que nos rodean, por lo que podemos cambiar nuestra manera de enfrentar la vida mediante “las decisiones que tomamos en nuestro día a día”.

La felicidad solo se vive en el presente, tal como lo afirma Eiriz, (2014), quien manifiesta que:

La felicidad se consigue gracias al control de nuestra vida interna, y es algo que se da exclusivamente en el momento presente. Solo podemos ser felices o dejar de serlo ahora, en el momento actual. Cuando nos focalizamos emocionalmente en recuerdos del pasado, los estamos reviviendo y experimentando en el presente. Esa vivencia es la que determina nuestro nivel de felicidad en este instante, pero no afecta a la que sentimos cuando se produjo el momento recordado. (pág. 13).

¹ Considerado como el padre de la Psicología Positiva

La felicidad está unida a la curiosidad, a la aspiración por saber, al discernimiento. Tal como lo manifiesta Abadi (2012) “Nos sentimos felices cuando iniciamos un camino de descubrimiento que tenga por resultado la exploración de la verdad, dado que ésta, más allá de su color, nos otorga autonomía y libertad” (pág. 16).

Coincidimos con Punset (2006) cuando menciona que “La felicidad es un estado emocional activado por el sistema límbico en el que, al contrario de lo que cree mucha gente, el cerebro consciente tiene poco que decir” (pág. 7).

2.2.2. Felicidad en el trabajo

Al respecto Jiménez et al. (2020) nos manifiestan que “Experimentar sentimientos positivos induce a la gente a tener éxito en el trabajo y a perseverar en los esfuerzos para alcanzar sus metas, entendiendo que las relaciones interpersonales que se tienen en el trabajo tienen el mayor impacto en nuestra felicidad” (pág. 465), un aspecto importante para desarrollar la felicidad en el trabajo es el referido a las condiciones laborales, tal como manifiesta Rodríguez y Sanz (2011)

Las condiciones laborales son otro de los factores que pueden alejarnos de la felicidad. Tal y como plantea Herzberg en su teoría bifactorial, el ambiente de trabajo constituye una fuente de insatisfacción, aparte de los peligros que puede entrañar para la salud (pág. 46).

Es importante mencionar que “Si bien se han delimitado claramente los beneficios aparentes de contar con trabajadores felices, al día de hoy no se ha podido establecer con claridad las fuentes de felicidad e infelicidad laboral” (Gabini, 2018, pág. 70).

Aunque hay mucho por investigar y por conocer todavía en relación con la felicidad, los estudios señalan que se trata de un concepto que describe una característica personal que puede ser medida de manera confiable y válida, cuyos efectos conocidos sobre el trabajo y la empresa son positivos, y que

puede ser contemplada dentro de los procesos de intervención y mejora organizacional, pues existen estrategias que desafían la adaptación hedónica, y pueden asegurar que los efectos de la felicidad en el trabajo sean estables y duraderos. (Sanín Posada, 2017, pág. 30).

Salzberg (2015) Considera que existen “ocho pilares de la felicidad en el trabajo” los mismos que son

- 1) **Equilibrio:** “la capacidad de diferenciar entre quién eres y cuál es tu trabajo”.
- 2) **Concentración:** “ser capaz de enfocarte sin que ninguna distracción influya en ti”.
- 3) **Compasión:** “estar consciente y ser empático con nuestra propia humanidad y la de otros”.
- 4) **Resistencia:** “la capacidad de recuperarse de las derrotas, la frustración o el fracaso”.
- 5) **Comunicación y conexión:** “entender que todo lo que hacemos y decimos puede establecer una conexión o distanciamiento posterior”.
- 6) **Integridad:** “llevar tus valores éticos más profundos al lugar de trabajo”.
- 7) **Importancia:** “llenar tu trabajo con la importancia de tus propias metas personales”.
- 8) **Conciencia abierta:** “la capacidad para ver el panorama completo y no reprimirse por las limitaciones autoimpuestas” (pág. 13).

2.2.3. El modelo ´PERMA

- a) **P: “Positive Emotions”. Emociones positivas:** “Supone aumentar la cantidad de emociones positivas, no a costa del intercambio o transposición con las negativas, sino como herramienta para lidiar con ellas” (Castro, 2022). Las emociones positivas nos acceden a experimentar bienestar en nuestras vidas como, por ejemplo, la gratitud, el placer, la iluminación, la esperanza, la fe o el amor.

- b) E: “Engagement”. Compromiso:** Para Castro (2022) “Se trata de una especie de pacto o de acuerdo con nosotros mismos y con nuestras fortalezas, a fin de alcanzar una sintonía entre ambos que nos sitúe en un estado de armonía, de afinidad, de flujo de conciencia”. Es decir, lograr que el compromiso en la búsqueda de aquellas acciones que nos accedan entrar en “Flow”, o el momento óptimo de activación.
- c) R: “Relationships”. Relaciones positivas:** Bajo nuestra indudable condición de que somos seres sociales resulta innegable afirmar que este componente resulte preciso para la obtención de nuestro bienestar. Tal como lo afirma Castro (2022)
“En mayor o menor medida todos y cada uno de nosotros tenemos relaciones con los demás, más o menos intensas, pero que, al fin y al cabo, suponen un factor de protección y de apoyo extremadamente poderoso y por ende, importante y necesario. Por ello, fomentar este aspecto puede favorecer de forma sustancial nuestra felicidad. Así pues, este factor hace referencia a mejorar nuestras relaciones personales, lo que también implica la mejora de nuestras habilidades personales”.
- d) M: “Meaning and purpose”. Propósito y significado:** Este componente se refiere a la exploración de la pertenencia a algo más grande que uno mismo. “Comporta la idea de que el sentido de nuestra vida vaya más allá de nosotros mismos. De este modo, a cada objetivo alcanzado, a cada meta obtenida, a cada propósito logrado le subyace un significado relevante que lo imbuye de un sentido trascendental” (Castro, 2022). Todos necesitamos conceder un sentido a nuestras vidas para lograr el bienestar deseado.

e) **A: “Accomplishment”. Éxito y sentido del logro:** Según Castro, (2022) “Implica establecer metas, las cuales, una vez alcanzadas servirán para sentirnos competentes fomentando nuestra propia autonomía. Esto es, conseguir objetivos aparejado a la mejora de nuestras habilidades”.

Seligman considera que cuando conseguimos cubrir todos estos espacios, podemos asumir un bienestar sostenible y pleno. El mismo autor aclara que “no debemos intentar cultivar ni promover todos y cada uno de los factores del modelo PERMA por igual, ni tan siquiera de un modo obligado o impositivo”, sino que tenemos de gestionar fomentar los elementos con los que nos asemejemos y nos concibamos más cómodos sin necesidad de empeñar nuestro oportuno bienestar.

2.2.4. Dimensiones de la felicidad en el trabajo

1) **Sentido Positivo de la Vida:** “Los ítems, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida” (Alarcón, 2006, pág. 104).

La felicidad representa estar libre de estados depresivos recónditos, poseer sentimientos positivos hacia uno mismo y hacia la vida. Esta dimensión tiene once ítems, el mayor número de la “Escala de Felicidad”

2) **Satisfacción con la Vida:** Los seis ítems de esta dimensión enuncian satisfacción por lo que se ha logrado y el trabajador juzga que está donde tiene que estar, o porque se halla muy cerca de conseguir el ideal de su vida. Expresiones como “las condiciones de mi vida son excelentes”, “me siento satisfecho con lo que soy”, o “la

vida ha sido buena conmigo”, transcriben estados intrínsecos positivos de satisfacción de las personas que son creados por la posesión de un bien anhelado.

- 3) Realización Personal:** Sus interrogaciones expresan lo que podríamos nombrar como felicidad plena, y no se circunscriben a etapas temporales del “estar feliz”: “Creo que no me falta nada”, “Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida”. Estos ítems marcan lo que son la autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son circunstancias para obtener el estado de felicidad completa.

“El concepto de realización personal guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida” (Alarcón, 2006, pág. 104).

- 4) Alegría de vivir:** “La denominación que lleva esta dimensión se debe a que sus ítems manifiestan lo maravilloso que es vivir, describen experiencias positivas de la vida y la posibilidad de sentirse generalmente bien al momento de realizar su trabajo” (Alarcón, 2006, pág. 104).

2.2.5. Satisfacción laboral

Empecemos definiendo el termino satisfacción, Según el diccionario de Oxford Léxico “es el sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad”.

Muchos coinciden en que la satisfacción laboral, está relacionado con diferentes aspectos de la organización. Los autores no consiguen un acuerdo único a la hora de definirla, pues hay la mayoría lo considera “como una dinámica, como una evaluación o bien como un estado emocional”.

Para Robbins y Coulter (2005) “es la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” (pág. 344).

2.2.6. Definiciones de satisfacción laboral según autores

Wright y Bonett (2007): “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (pág.143).

Sikula (1992): “La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (pág. 47).

Spector (1997) en Alas (2007): señala que “la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo” (pág. 29).

Blum y Nayles (1995): mencionan que la satisfacción en el trabajo “es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”.

Wright y Davis (2003): señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”. (pág. 70)

Bracho (1989): indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”. (pág. 47)

Lee y Chang (2008): la satisfacción laboral es “una actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo” (pág. 733).

Koontz y O'Donell (1995) plantean que la satisfacción laboral se refiere al "bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo" (pág. 45).

Andresen et al. (2007): definen la satisfacción laboral como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo" (pág. 719).

Chiavenato (1986): señala que la satisfacción en el trabajo designa "la actitud general del individuo hacia su trabajo" (pág. 48).

Igbaria y Guimares (1993): la satisfacción laboral se refiere a "las reacciones afectivas primarias de los individuos hacia varias facetas del trabajo y de las experiencias del trabajo" (pág. 58).

Morillo (2006:48): define la satisfacción laboral como "la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial".

Mason y Griffin (2002): señalan que "la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado".

2.2.7. Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Palma (2005) presenta la Variable Satisfacción Laboral cuenta con siete dimensiones, las mismas que son:

A. Condiciones físicas y/o materiales: "En este punto se relaciona las normativas que regulan la actividad laboral y el espacio en donde se encuentra el empleador; ya que, ambos aspectos permiten el bienestar personal y su mejor desenvolvimiento".

- B. Beneficios laborales y/o remunerativos:** “Se refiere al aspecto económico que recibe como o felicitación por el desempeño o esfuerzo de las tareas asignadas”.
- C. Políticas administrativas:** “Se refiere a las normas que cada organización tiene, lo cual el empleado debe cumplir y respetar para poder llevar un clima de respeto”.
- D. Relaciones sociales:** “Representa las relaciones interpersonales que tienen los empleadores con los miembros de una organización de diferentes departamentos; de esta manera, se evalúa como ellos comparten actividades y como lo relacionan en sus actividades diarias”.
- E. Desarrollo personal:** “describe básicamente la autorrealización y metas, tanto personales como profesionales de los empleados”.
- F. Desarrollo de tareas:** “Se refiere a la disposición del empleador hacia las tareas asignadas, lo cual el trabajo personal en ellos una actitud de realización, equidad y esfuerzo”.
- G. Relación con la autoridad:** “Se describe el trato que tiene el empleador con sus jefes directos o supervisores, a la perspectiva positiva o negativa que tiene de ellos con relación a las actividades diarias”. (Palma, 2005)

2.3. Definición de términos básicos

Auto control: “una característica de la personalidad a la que recientemente se la ha dado mayor atención se llama autocontrol. Esta se refiere a la habilidad de un individuo para ajustar su comportamiento a factores situacionales externos”.

Autoestima: “es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter”.

Cambio: Es el concepto que denota la transición que ocurre de un estado a otro.

Capacitación: “Se refiere a la educación que se imparte en la empresa, con la finalidad de desarrollar habilidades, destrezas y competencias en el trabajo” (Münch, 2007, pág. 178).

Compromiso Organizacional: “Es el grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas”. (Allen y Meyer 1991).

Compromiso organizacional: “Grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus metas y deseos, a fin de mantener su pertenencia a esa organización” (Robbins y Coulter, 2010, pág. 553).

Compromiso: Es la obligación que contrae una persona que se compromete al cumplimiento de los ideales de una organización. Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.

Comunicación: el proceso por el cual se unifica la actividad organizada, es un proceso esencial en el sistema organizativo que ayuda a integrar todos los elementos en función de los objetivos de la organización.

Condiciones físicas: “Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etcétera” (Rubio, 2019).

Convivencia: La acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio.

Deber: El deber adopta diversas formas de obligación, de acuerdo al ámbito con el cual se relaciona: moral, jurídico, tributario, financiero, social, etc.

Eficiencia: Hacer bien las cosas o lograr los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos (Robbins y Coulter, 2010, pág. 555).

Grupo: se define como dos o más individuos, que se han reunido para alcanzar determinados objetivos específicos.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Determinar el grado de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021
- b) Existe relación significativa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021
- c) Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021
- d) Existe relación significativa entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable Independiente:

(X)= Felicidad en el Trabajo:

“Es el estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, pág. 101)

2.5.2. Variable Dependiente

(Y)= Satisfacción Laboral:

“La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general” (Blum y Naylor, 1995, pág. 523)

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición	Dimensiones	Ítems	Tipo de Variable	Escala de Medición
Felicidad en el Trabajo	“Es el estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, pág. 101)	Sentido positivo de la vida	1 - 11	Cualitativa	Ordinal
		Satisfacción con la vida	12 - 17		
		Realización personal	18 - 23		
		Alegría de vivir	24 - 27		
Satisfacción Laboral	“La satisfacción en el trabajo es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general” (Blum y Naylor, 1995, pág. 523)	Condiciones físicas y/o materiales.	1, 13, 21, 28, 32.	Cualitativa	Ordinal
		Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22.		
		Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33.		
		Relaciones sociales	3, 9, 16, 24.		
		Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34.		
		Desarrollo de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35.		
		Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36		

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Es no experimental, ya que según Kerlinger y Lee (2002) en este tipo de investigación “no se tiene un control directo de las variables que actúan como independientes debido a que ya han ocurrido o son inherentemente no manipulables” (pág. 127).

Así mismo también es de tipo Descriptivo ya que, según Martínez (2013), este tipo de investigaciones

Reconstruyen aspectos fundamentales de un fenómeno. Se nutren de una información sistemática, que puede ser cronológica, y que muchas veces es la tarea previa (organización de un relevamiento) a un trabajo propiamente teórico. La investigación descriptiva es sumamente importante en la mayoría de las disciplinas, ya que es imposible teorizar o explicar aquello que no se conoce en sus partes constitutivas. Por el escaso desarrollo teórico de la archivología, se requieren aún trabajos descriptivos para avanzar en la confrontación de resultados (pág. 41).

3.2. Nivel de investigación

Es de nivel descriptivo, ya que según Ander (2011) “Los estudios formulativos o exploratorios y los estudios descriptivos son los dos niveles en

los que habitualmente han de trabajar quienes están preocupados por la acción, puesto que permiten elaborar un marco de estudio a partir del cual se deduce una problemática ulterior, o bien formular un diagnóstico con el fin de conocer carencias esenciales y sugerir una acción posterior”. (p. 40)

3.3. Métodos de investigación

“El método lo constituye el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad” (de la Torre y Navarro, 1982, pág. 3). Para Pimienta y de la Orden (2012) “Es el procedimiento ordenado y específico que se aplica para conseguir un objetivo, por ejemplo, la manera de hacer un experimento químico, una investigación para realizar un ensayo, etcétera”. (pág. 134).

En nuestro caso el método que se emplea es el hipotético - deductivo. El mismo que según Bernal (2010) “Consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos” (pág. 56).

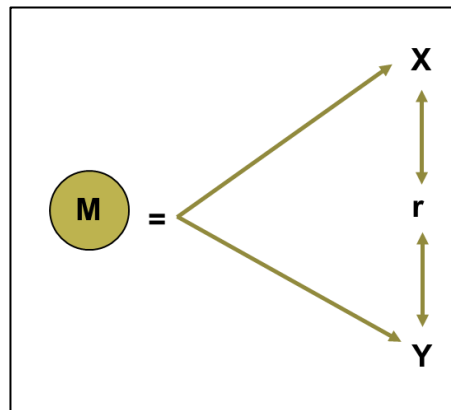
3.4. Diseño de investigación

Es el “planteo y descripción de los fundamentos temáticos y de los elementos, instrumentales y teóricos, que permitirán arribar a un nuevo conocimiento, teniendo en cuenta las etapas que se suceden en el orden lógico de todo proceso de investigación” (Martínez, 2013, pág. 45).

Nuestra investigación es correlacional ya que, según Hernández, et al., (2006) con nuestra investigación se busca establecer correlaciones entre nuestras variables estudiadas (felicidad en el trabajo y satisfacción laboral), con el propósito de determinar el grado de relación existente entre las mismas, en un tiempo determinado y en el conjunto de colaboradores que son parte de nuestra muestra. (pág. 131)

El mismo que muestra el siguiente diseño:

Figura 1 Diseño de la Investigación



Se describe la relación (X, Y) de acuerdo a:

M= Muestra

X= Felicidad en el trabajo

Y= Satisfacción laboral

R= Relación entre nuestras variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Para Arias, (2012) “Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación...” (pág. 81), para los fines de nuestro estudio, de acuerdo a los datos obtenidos está constituido por 77 personas.

3.5.2. Muestra

Nuestra muestra será intencional, ya que según lo define Arias (2006), “el muestreo Intencional u opinático, es aquel donde los elementos muestrales son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador”. Y que en nuestro caso estará constituido por 25 personas, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Que tengan más de dos años de labor

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Como técnica se emplea la encuesta. La misma que según Ocegueda (2004) es una “Herramienta que nos permite el acopio de datos mediante consulta o interrogatorio. Puede ser administrado en forma oral o escrita con el propósito de averiguar hechos, opiniones y actitudes”. (pág. 95)

3.6.2. Instrumentos

Nuestro instrumento será el cuestionario, ya que para García (2004) “es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Permite la recolección de datos a partir de las fuentes primarias” (pág. 29).

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

La selección de nuestros instrumentos de investigación (los cuestionarios) se efectuó en función de nuestras variables investigadas y teniendo en cuenta los respectivos antecedentes.

Para la validación de nuestros instrumentos se recurrió al Juicio de Expertos de nuestra casa superior de estudios y de nuestra región, para ello consultamos a los docentes y expertos conocedores del tema-

La confiabilidad lo determinamos mediante la prueba del alfa de Cronbach, como se visualiza en la tabla 1, la cual obtuvo como resultado ,911, el mismo que nos muestra que nuestros instrumentos son altamente confiables.

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	2

Fuente: SPSS V. 26, elaboración propia

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El análisis y su respectivo procesamiento estará enmarcado por dos técnicas, las mismas que son:

Análisis descriptivo: Nos servirá para la interpretación de los nuestros respectivos resultados, los mismos que estarán en números y porcentajes, tal como se visualizan en las respectivas tablas y figuras que presentamos.

Análisis inferencial: mediante el cual se realizarán inferencias en nuestra muestra de datos, para extraer las respectivas conclusiones.

3.9. Tratamiento estadístico

Lo realizamos en primera instancia mediante el software más utilizada por las ciencias sociales el Excel y luego el SPSS V. 26.

Para nuestra prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Spearman, ya que buscamos evaluar el grado de relación de nuestras variables, las mismas que son ordinales.

Estos datos están expuestos mediante representaciones gráficas, para ello se utilizó el diagrama de barras.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nuestra investigación busca que los resultados sean confidenciales, no admitiendo la manipulación de las respuestas de nuestros encuestados, del mismo modo se respeta en todo momento la confidencialidad de sus respuestas y se mantiene el anonimato de sus respuestas.

Se evito influenciar en los resultados, para que los mismos sean los más confiables y estén de acuerdo a los objetivos trazados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para la realización del trabajo de campo en primer lugar, se elaboró los respectivos cuestionarios a emplear para recoger los datos, luego de ello se identificó a los informantes que componen nuestra muestra, luego de ello se procedió al respectivo recojo de la información.

Debemos manifestar que la encuesta fue aplicado a los componentes de la muestra (25 colaboradores), los cuales fueron seleccionadas de manera aleatoria simple, considerando para ello que tengan una antigüedad en el puesto laboral de más de dos (2) años de labor en la empresa comunal.

Una vez acabado con el recojo de información mediante los cuestionarios, se procedió a procesar los mismos, en primer lugar, se trasladaron al Excel y a continuación se procedió a procesarlos con la ayuda del software SPSS V. 26. Cuyos resultados presentamos a continuación.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

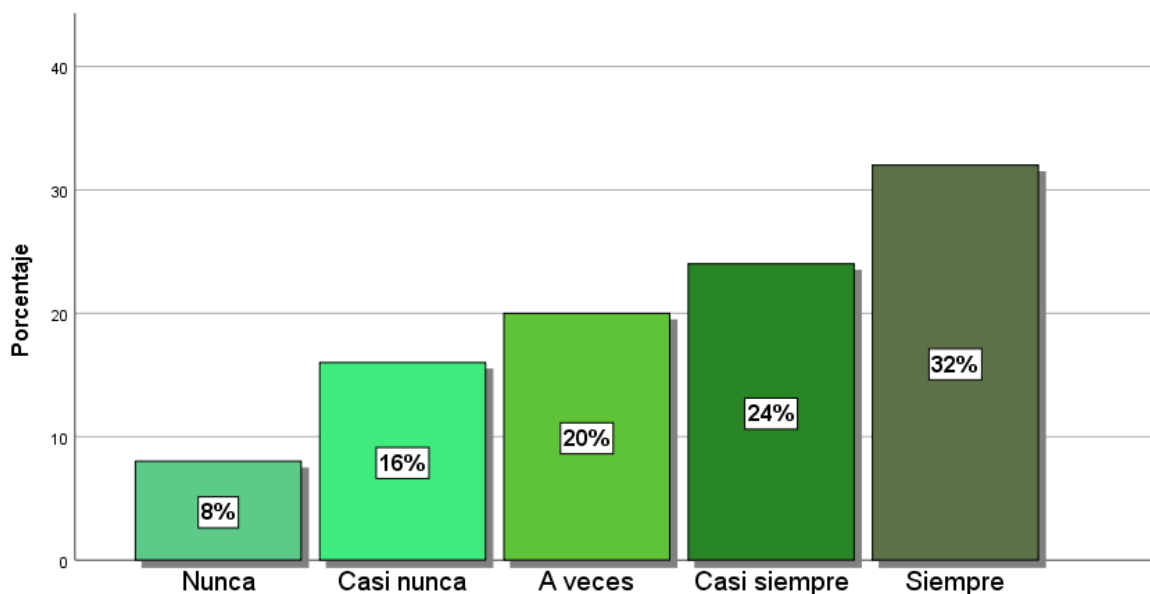
4.2.1. Resultados variable felicidad en el trabajo

Tabla 2 Resultados de la variable felicidad en el trabajo (total)

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,0
Casi Nunca	4	16,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	6	24,0
Siempre	8	32,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 2 Resultados de la variable felicidad en el trabajo (total)



Análisis e interpretación

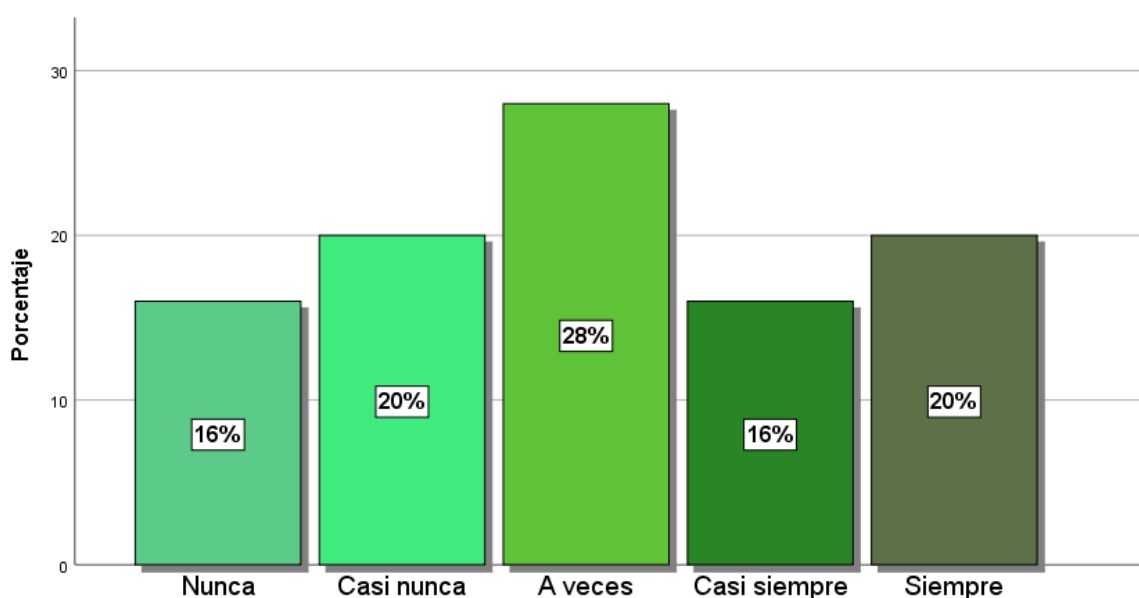
De lo que se aprecia en la tabla 2 y figura 2, respecto a la felicidad en el trabajo, un 32% considera que siempre se siente feliz con su trabajo, 24% juzga que casi siempre, 20% opina que a veces, 16% cree que casi nunca y 8% opina que nunca.

Tabla 3 Resultados de la dimensión sentido positivo de la vida

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	16,0
Casi Nunca	5	20,0
A Veces	7	28,0
Casi Siempre	4	16,0
Siempre	5	20,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 3 Resultados de la dimensión sentido positivo de la vida



Análisis e interpretación

De lo que se aprecia en la tabla 3 y figura 3, respecto a la dimensión sentido positivo de la vida, un 28% cree que a veces tiene un sentido positivo de la vida, el 20% considera que siempre, igual que el 20% que opina que a veces, un 16% entiende que casi siempre y 16% juzga que nunca.

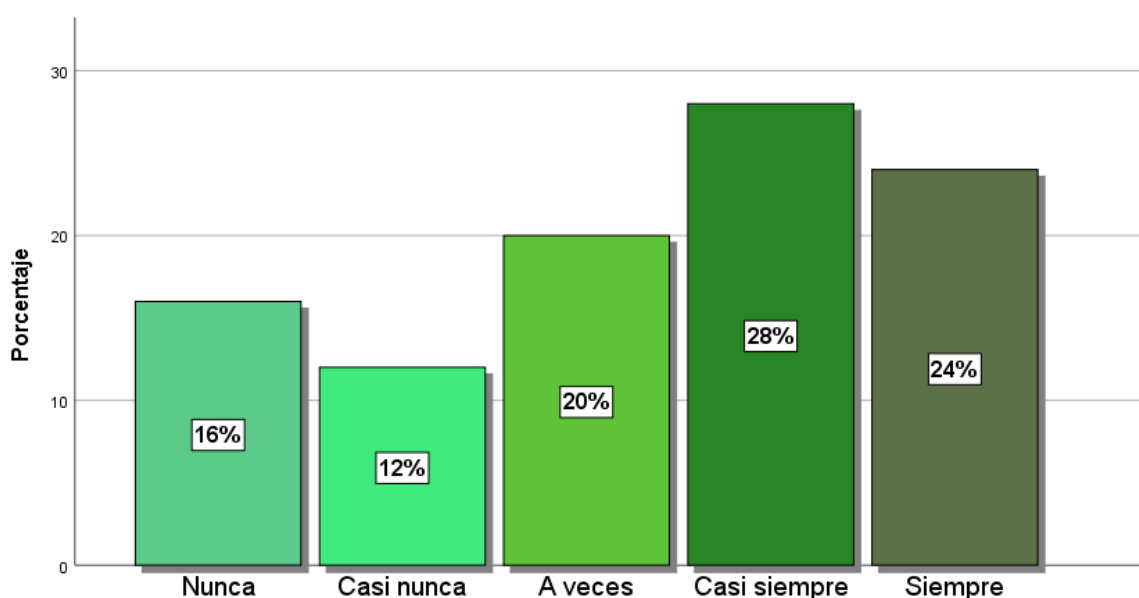
Por lo que podemos mencionar que un mejor sentido positivo de la vida del trabajador, influye parcialmente en su felicidad en el trabajo.

Tabla 4 Resultados de la dimensión satisfacción con la vida

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	16,0
Casi Nunca	3	12,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	7	28,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 4 Resultados de la dimensión satisfacción con la vida



Análisis e interpretación

De lo que se aprecia en la tabla 4 y figura 4, respecto a la dimensión satisfacción con la vida, un 28% cree que casi siempre está satisfecho con la vida, el 24% considera que siempre, el 20% que opina que a veces, un 16% entiende que nunca y 12% atribuye que casi nunca.

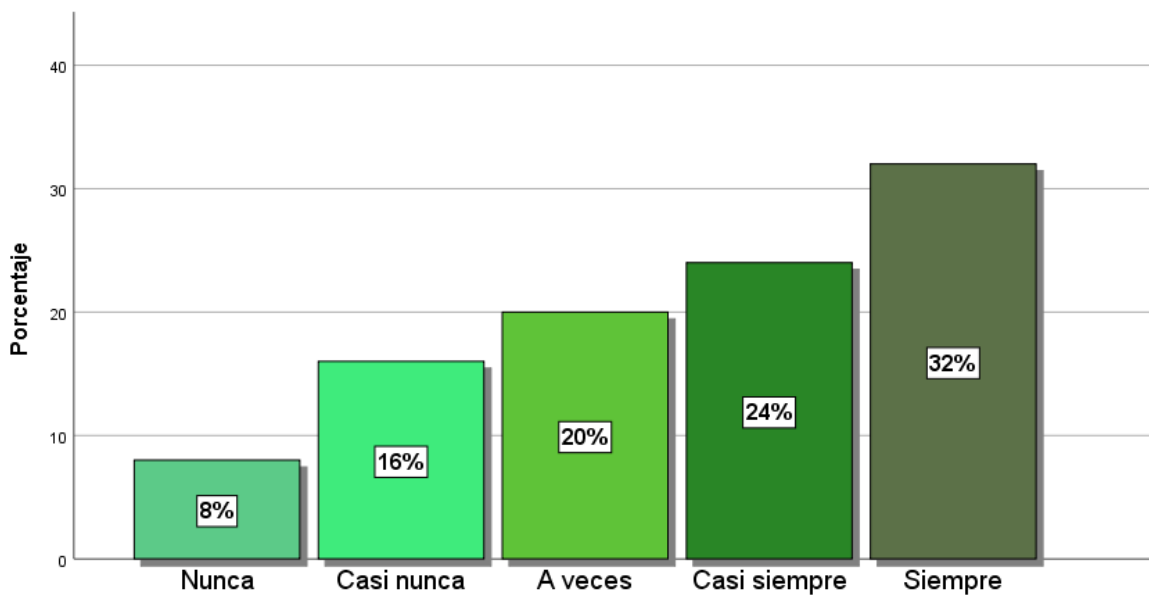
Por lo que podemos mencionar que una mejor satisfacción con la vida influye casi siempre en su felicidad en el trabajo.

Tabla 5 Resultados de la dimensión realización personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,0
Casi Nunca	4	16,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	6	24,0
Siempre	8	32,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 5 Resultados de la dimensión realización personal



Análisis e interpretación

De lo que podemos visualizar en la tabla 5 y figura 5, respecto a la dimensión realización personal, un 32% cree que siempre busca su realización personal, el 24% considera que casi siempre, el 20% que opina que a veces, un 16% entiende que casi nunca y 8% atribuye que nunca.

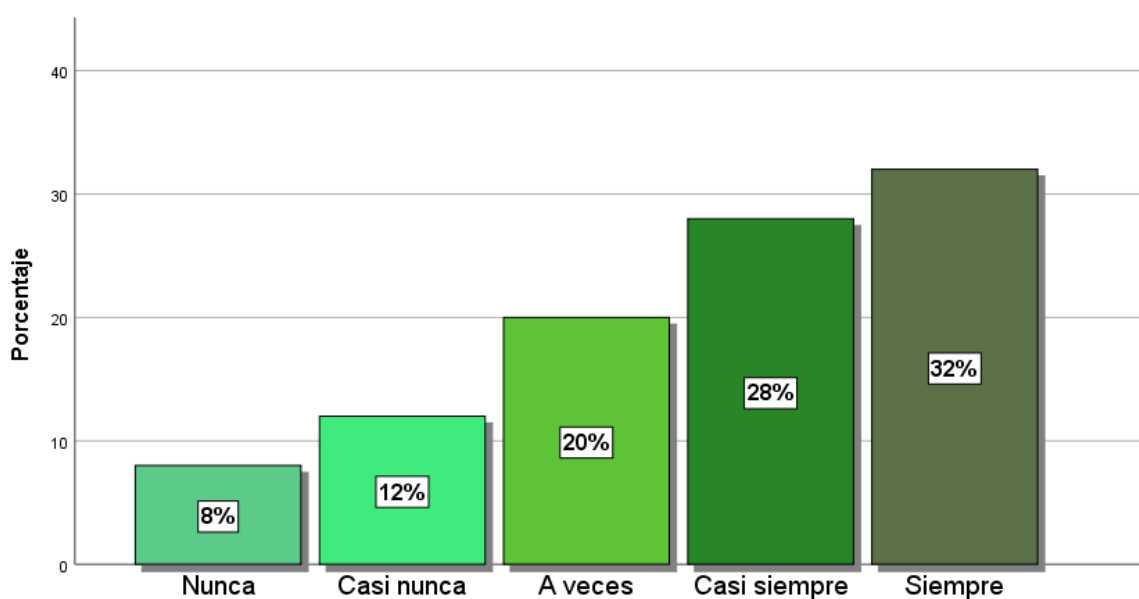
Por lo que podemos mencionar que la realización personal influye siempre en su felicidad en el trabajo.

Tabla 6 Resultados de la dimensión alegría de vivir

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,0
Casi Nunca	3	12,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	7	28,0
Siempre	8	32,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 6 Resultados de la dimensión alegría de vivir



Análisis e interpretación

De lo que podemos visualizar en la tabla 6 y figura 6, respecto a la dimensión alegría de vivir, un 32% cree que siempre tiene alegría de vivir, el 28% considera que casi siempre, el 20% que opina que a veces, un 12% entiende que casi nunca y 8% atribuye que nunca.

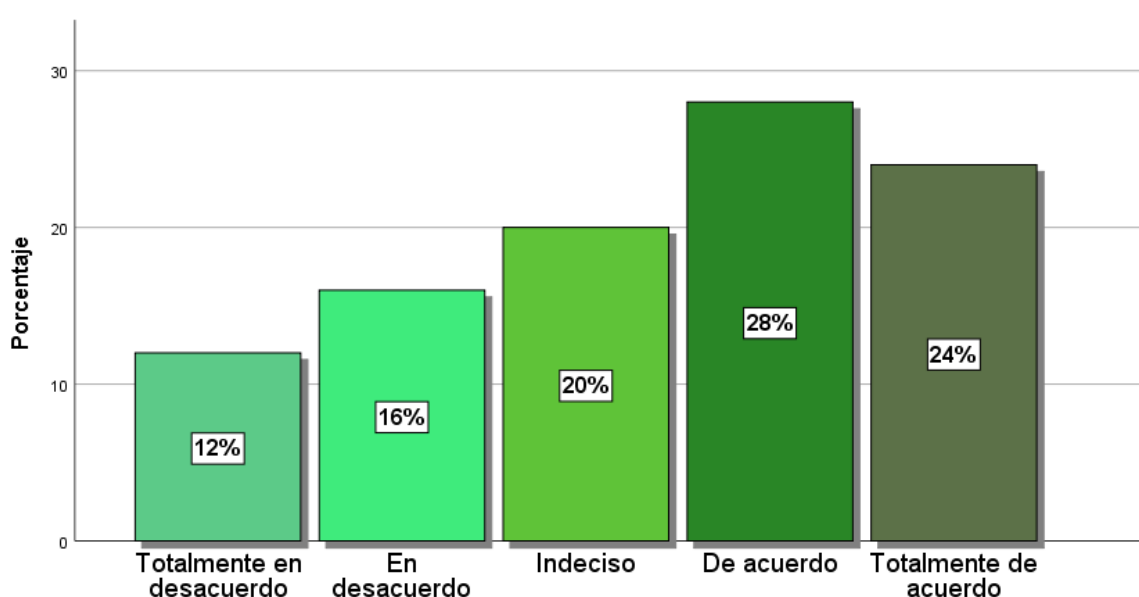
Por lo que podemos mencionar que la alegría de vivir de los colaboradores, influye siempre en su felicidad en el trabajo.

Tabla 7 Resultados de la variable satisfacción laboral (total)

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	12,0
Casi Nunca	4	16,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	7	28,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 7 Resultados de la variable satisfacción laboral (total)



Análisis e interpretación

De lo que se aprecia en la tabla 7 y figura 7, respecto a la variable satisfacción laboral, un 28% se considera de acuerdo con su satisfacción en el trabajo, el 24% se muestra totalmente de acuerdo, 20% se siente indeciso, 16% está en desacuerdo y 12% se identifica totalmente en desacuerdo.

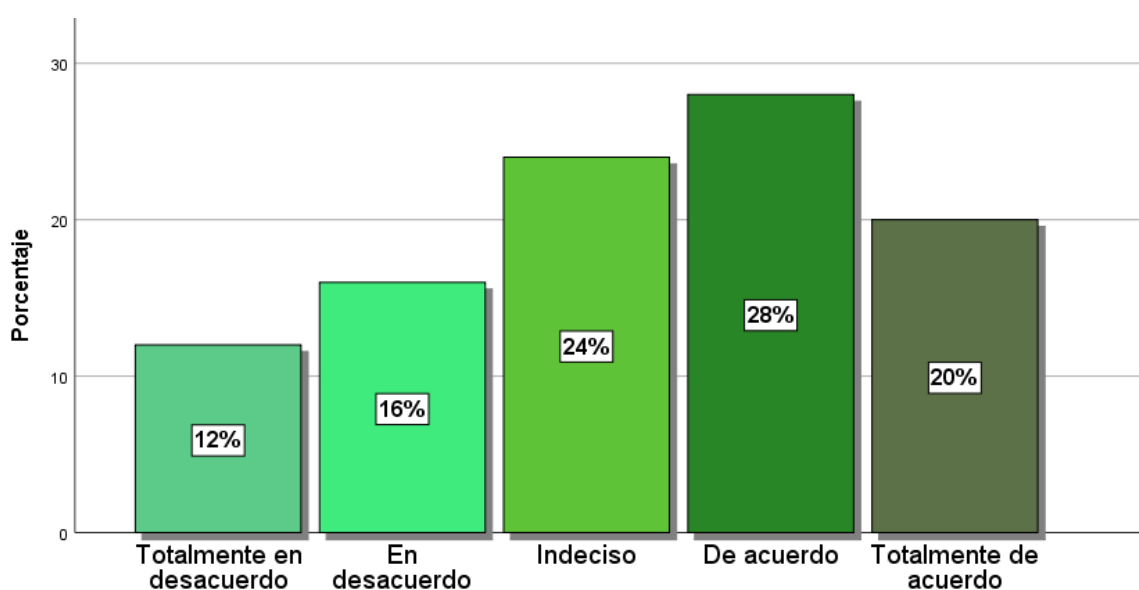
Debemos mencionar que la mayor parte de los colaboradores se sienten de acuerdo con su satisfacción laboral.

Tabla 8 Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	12,0
Casi Nunca	4	16,0
A Veces	6	24,0
Casi Siempre	7	28,0
Siempre	5	20,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 8 Resultados de la dimensión condiciones físicas y/o materiales



Análisis e interpretación

En la tabla 8 y figura 8, respecto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, un 28% considera estar de acuerdo con las mismas, el 24% se muestra indeciso, 20% se siente totalmente de acuerdo, 16% está en desacuerdo y 12% se identifica totalmente en desacuerdo.

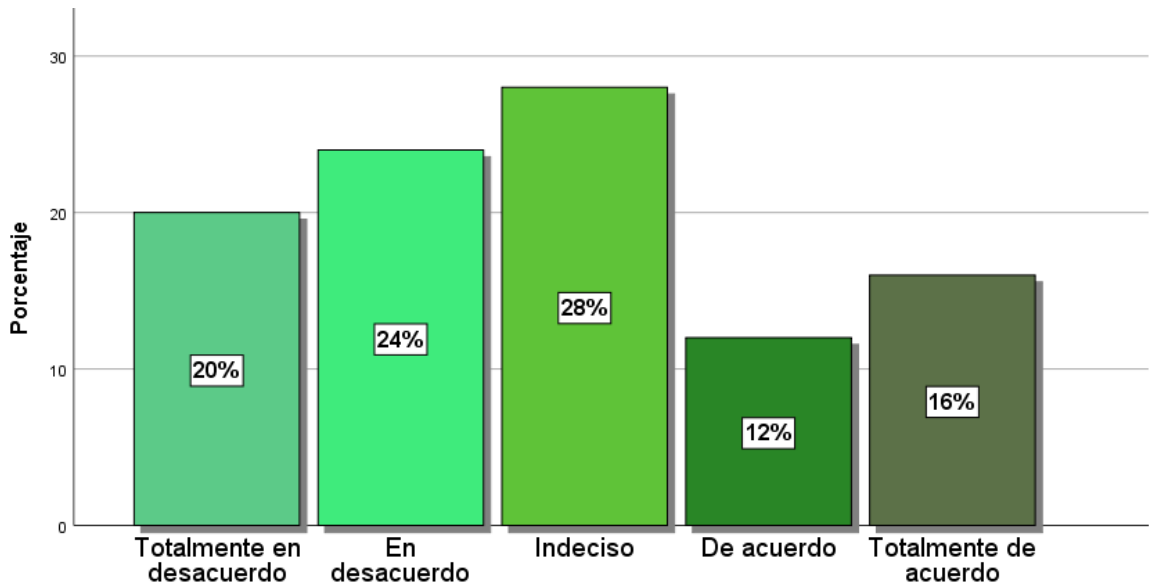
Debemos mencionar que la mayor parte de los colaboradores se sienten de acuerdo con las condiciones físicas y/o materiales,

Tabla 9 Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	20,0
Casi Nunca	6	24,0
A Veces	7	28,0
Casi Siempre	3	12,0
Siempre	4	16,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 9 Resultados de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos



Análisis e interpretación

En la tabla 9 y figura 9, respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, un 28% considera estar indeciso con las mismas, el 24% se muestra en desacuerdo, 20% se siente totalmente en desacuerdo, 16% está totalmente de acuerdo y 12% se identifica totalmente de acuerdo.

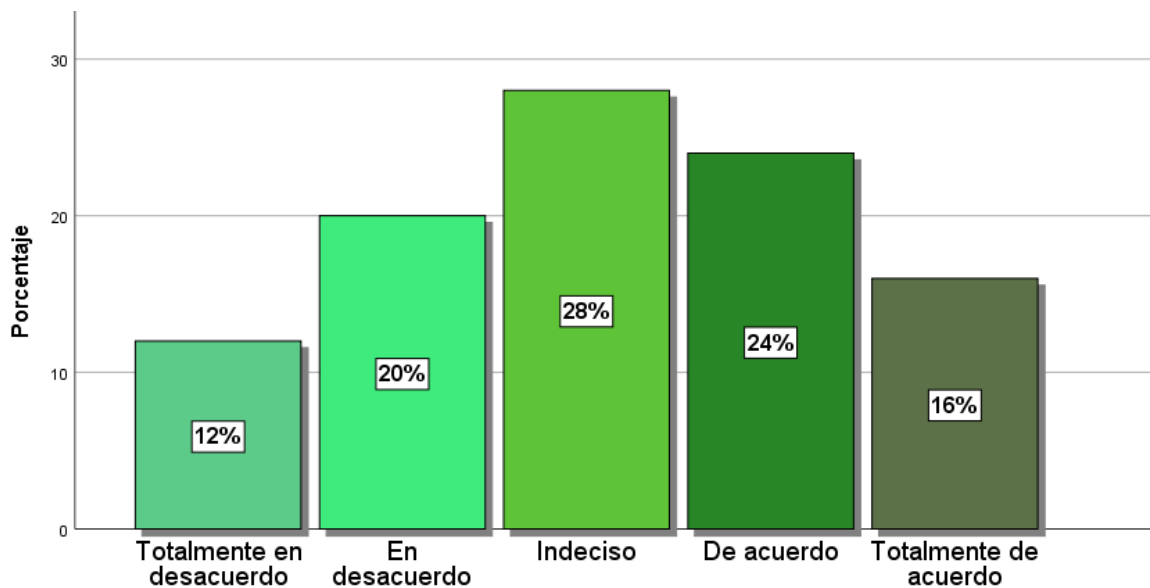
Debemos mencionar que la mayor parte de los colaboradores se siente indeciso con sus beneficios laborales y/o remunerativos.

Tabla 10 Resultados de la dimensión políticas administrativas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	12,0
Casi Nunca	5	20,0
A Veces	7	28,0
Casi Siempre	6	24,0
Siempre	4	16,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 10 Resultados de la dimensión políticas administrativas



Análisis e interpretación

En la tabla 10 y figura 10, respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, un 28% considera estar indeciso con las mismas, el 24% se muestra en desacuerdo, 20% se siente totalmente en desacuerdo, 16% está totalmente de acuerdo y 12% se identifica totalmente de acuerdo.

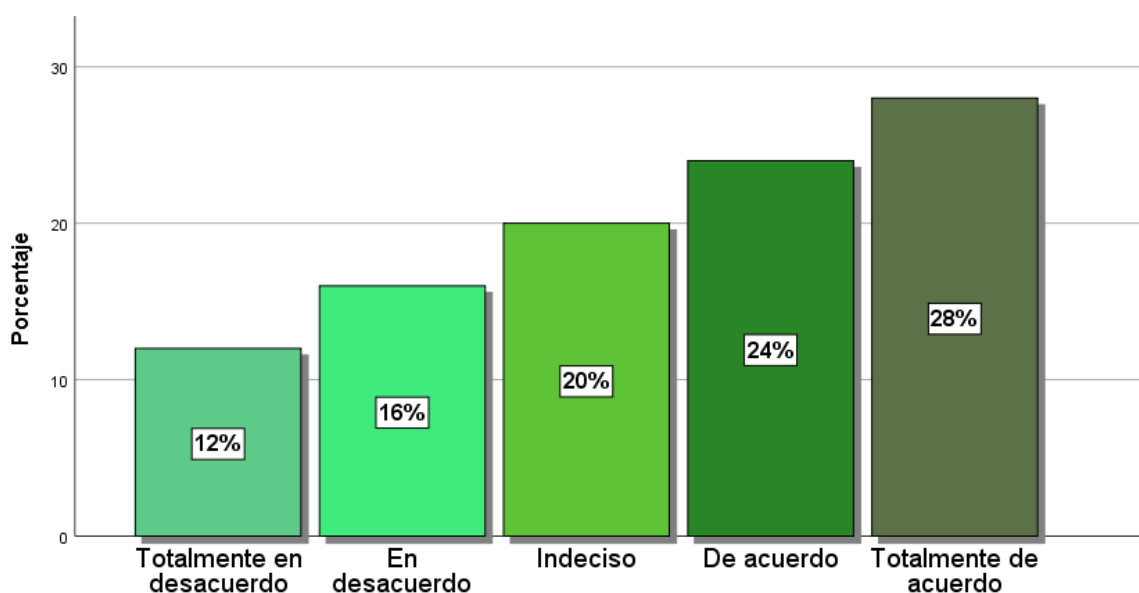
Debemos mencionar que la mayor parte de los colaboradores se siente indeciso con sus beneficios laborales y/o remunerativos.

Tabla 11 Resultados de la dimensión relaciones sociales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	12,0
Casi Nunca	4	16,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	6	24,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 11 Resultados de la dimensión relaciones sociales



Análisis e interpretación

En la tabla 11 y figura 11, respecto a la dimensión relaciones sociales, un 28% considera estar totalmente de acuerdo con las mismas, el 24% se muestra de acuerdo, un 20% se siente indeciso, el 16% está en desacuerdo y 12% se identifica totalmente en desacuerdo.

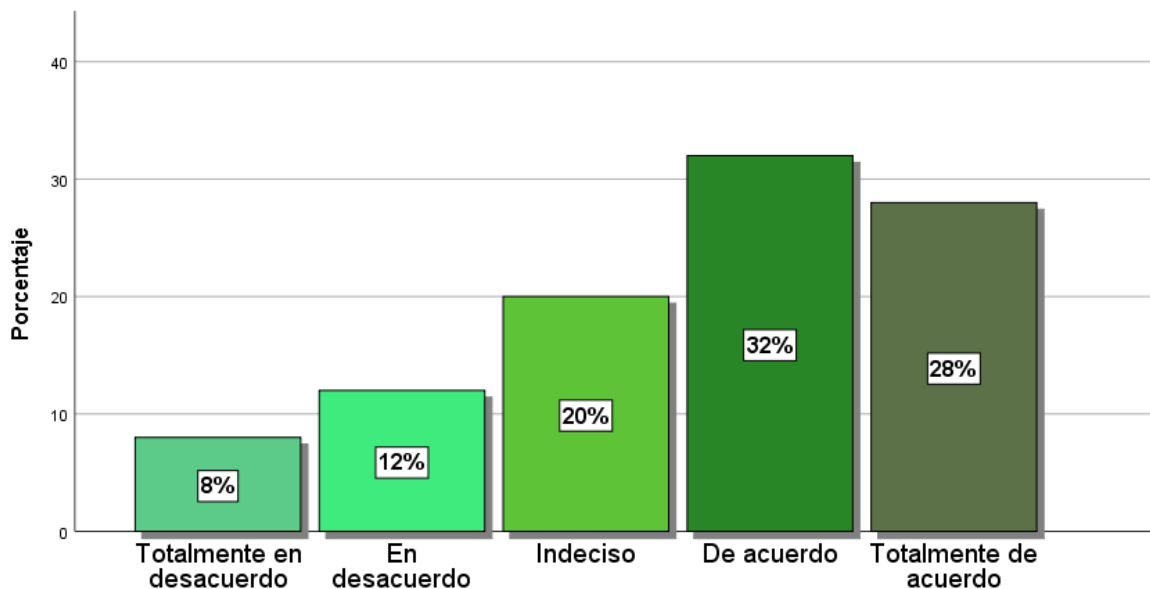
Debemos mencionar que la mayor parte de los colaboradores se siente totalmente de acuerdo con sus relaciones laborales.

Tabla 12 Resultados de la dimensión desarrollo personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,0
Casi Nunca	3	12,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	8	32,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 12 Resultados de la dimensión desarrollo personal



Análisis e interpretación

En la tabla 12 y figura 12, respecto a la dimensión desarrollo personal, un 32% considera estar de acuerdo con la misma, el 28% se muestra totalmente de acuerdo, un 20% se siente indeciso, el 12% está en desacuerdo y 8% se identifica totalmente en desacuerdo.

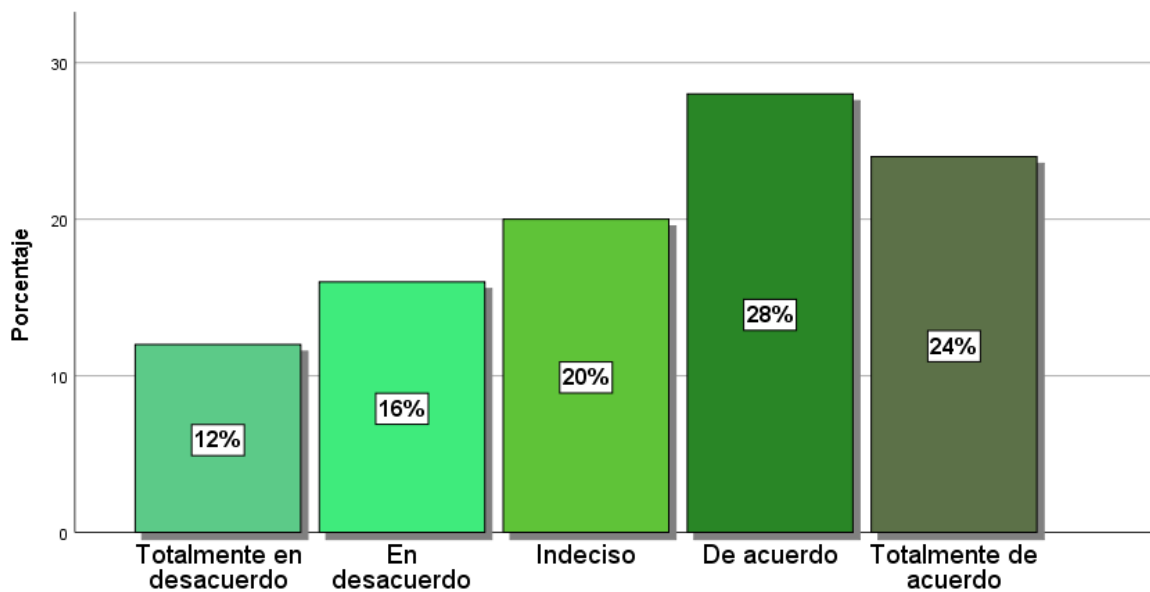
Debemos mencionar que la mayor parte de los colaboradores se siente de acuerdo con su desarrollo personal.

Tabla 13 Resultados de la dimensión desarrollo de tareas

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	12,0
Casi Nunca	4	16,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	7	28,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 13 Resultados de la dimensión desarrollo de tareas



Análisis e interpretación

En la tabla 13 y figura 13, respecto a la dimensión desarrollo de tareas, un 28% se considera estar totalmente de acuerdo con las mismas, el 24% se muestra totalmente de acuerdo, un 20% se siente indeciso, el 16% está en desacuerdo y 12% se identifica totalmente en desacuerdo.

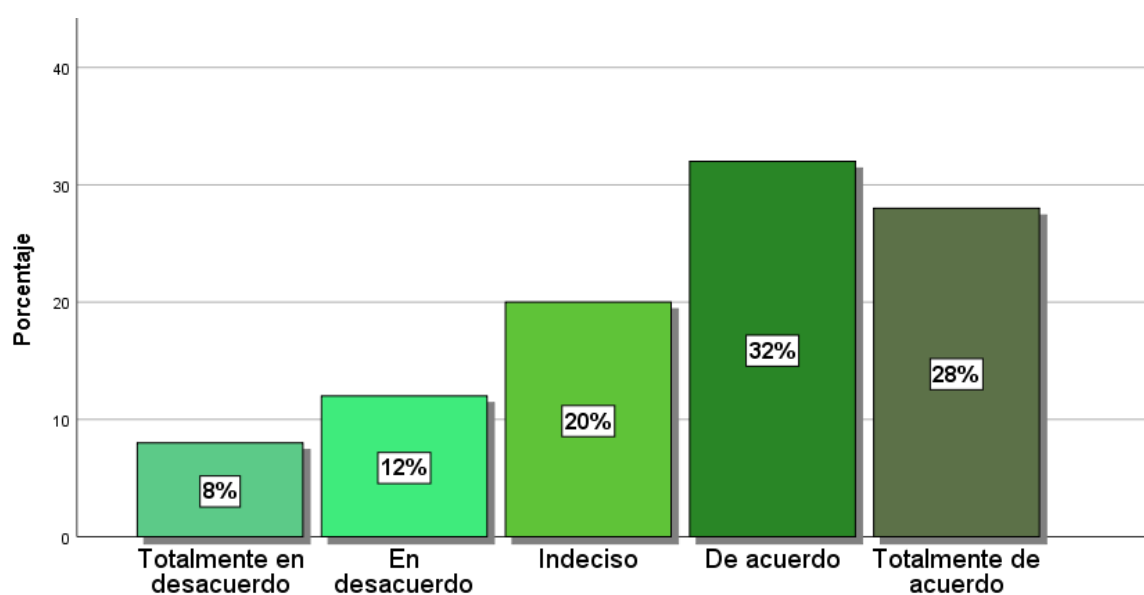
Debemos mencionar que la mayor parte de los colaboradores se siente de acuerdo con el desarrollo de sus tareas.

Tabla 14 Resultados de la dimensión relación con la autoridad

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,0
Casi Nunca	3	12,0
A Veces	5	20,0
Casi Siempre	8	32,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de ECOSEM – SR.

Figura 14 Resultados de la dimensión relación con la autoridad



Análisis e interpretación

En la tabla 14 y figura 14, respecto a la dimensión relación con la autoridad, un 32% considera estar de acuerdo con la misma, el 28% se muestra totalmente de acuerdo, un 20% se siente indeciso, el 12% está en desacuerdo y 8% se identifica totalmente en desacuerdo.

Debemos mencionar que la mayor parte de los colaboradores se sienten de acuerdo con su relación con la autoridad.

4.3. Prueba de hipótesis

a) Establecemos nuestro estadístico

En nuestro caso utilizaremos la correlación Rho de Spearman de acuerdo a los valores estadísticos de la tabla 15.

Tabla 15 Valores estadísticos del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula
$r = - 1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Fuente: Tomado de Internet

b) Nivel de significancia:

5% = 0,05

c) Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se aceptan la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechazan la Hipótesis Nula.

4.3.1. Prueba de hipótesis general

H_0 = No existe relación significativa entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

H_1 = Existe relación significativa entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

Tabla 16 Correlación entre felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral

		Felicidad en el Trabajo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Felicidad en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,950**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,950**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

En relación a la tabla 16, podemos manifestar que los resultados nos muestran que la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral tienen una correlación de 0,950 lo cual de acuerdo a nuestra tabla es una correlación muy alta, del mismo modo el nivel de significancia bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna rechazando la nula.

Por lo que podemos manifestar, existe relación directa y significativa entre nuestra variable Felicidad en el Trabajo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

4.3.2. Prueba de hipótesis específicas

a. Prueba de hipótesis específica 1

H₀= No existe relación significativa entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

H₁= Existe relación significativa entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

Tabla 17 Correlación entre la dimensión felicidad en el trabajo y la variable satisfacción laboral

		Sentido positivo de la vida	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Sentido positivo de la vida	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,946**	
		N	25	
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,946**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

Referente a la tabla 17, debemos manifestar que los resultados nos muestran que la dimensión sentido positivo de la vida y la variable satisfacción laboral tienen una correlación de 0,946 lo mismo que según nuestra tabla es una correlación muy alta, así mismo el nivel de significancia bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna rechazando la nula.

Por lo que podemos afirmar que, existe relación directa y significativa entre nuestra dimensión sentido positivo de la vida con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

b. Prueba de hipótesis específica 2

H₀= No existe relación significativa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

H₁= Existe relación significativa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

Tabla 18 Correlación entre la dimensión satisfacción con la vida y la variable satisfacción laboral

		Satisfacción con la vida	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción con la vida	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,986**	
		N	,000	
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 18, debemos manifestar que los resultados nos muestran que la dimensión satisfacción con la vida y la variable satisfacción laboral tienen una correlación de 0,986 la misma que según nuestra tabla es una correlación muy alta, el nivel de significancia bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), por lo que, se acepta la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula.

Lo cual nos permite decir que, existe relación directa y significativa entre nuestra dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los

colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

c. Prueba de hipótesis específica 3

H₀= No existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

H₁= Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

Tabla 19 Correlación entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral

		Realización personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	,950**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,950**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

Relativo a la tabla 19, de lo que se visualiza podemos manifestar que los resultados nos exponen que la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral tienen una correlación de 0,950 la misma que según nuestra tabla es una correlación muy alta, y el nivel de significancia bilateral de

Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), con lo cual, se acepta la hipótesis alterna rechazando la nula.

De los resultados obtenidos se confirma que, existe relación directa y significativa entre nuestra dimensión realización personal con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

d. Prueba de hipótesis específica 4

H₀= No existe relación significativa entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

H₁= Existe relación significativa entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

Tabla 20 Correlación entre la dimensión la alegría de vivir y la variable satisfacción laboral

		Alegría de vivir	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Alegría de vivir	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,938**	
	Satisfacción Laboral	N	.	,000
		Coeficiente de correlación	25	25
		Sig. (bilateral)	,938**	1,000
		N	,000	.
		25	25	

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

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra, procesado con el SPSS V.26

Interpretación:

De lo que se aprecia en la tabla 20, debemos exteriorizar que los resultados nos revelan que la dimensión alegría de vivir y la variable satisfacción laboral tienen una correlación de 0,938 la misma que de acuerdo a los valores

de correlación, es una correlación muy alta, así mismo el nivel de significancia bilateral de Spearman es igual a 0,001 ($p < 0,05$), con lo que, se acepta la hipótesis alterna rechazando la nula.

Por lo tanto, podemos aseverar que, existe relación directa y significativa entre la dimensión alegría de vivir con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

4.4. Discusión de resultados

Con nuestra investigación se busca: “Determinar el grado de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021”. Respecto a la felicidad en el trabajo es importante mencionar a Sánchez (2019) quien nos menciona que:

La felicidad en el trabajo está condicionada a diversos factores que inciden directamente sobre la productividad, disfrutar del trabajo es uno de los más importantes, este depende tanto del empleado como el trabajador, el primero es responsable de buscar aquel trabajo que lo haga sentir pleno y feliz, mientras el empleador es quien debe hacer del entorno de trabajo el espacio adecuado para que sus trabajadores desarrollen sus funciones y puedan alcanzar los objetivos propuestos bajo el mejor clima posible, así mismo tienen la tarea de buscar aquellas componentes del salario emocional que contribuirán a mejorar aquellos factores de felicidad que permiten incrementar la productividad organizacional. (p. 19)

De los resultados de nuestra investigación podemos manifestar que los resultados nos mencionan que la relación entre nuestras variables felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral, tienen una correlación del orden de 0,950 la misma que es una correlación muy alta.

Lo cual nos dice, que la relación es directa y significativa entre nuestras variables Felicidad en el Trabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

Así mismo los resultados guardan relación con los encontrados por León (2021) quien menciona que “La felicidad laboral está relacionada de manera significativa y directa con el desempeño laboral de los trabajadores. Es decir, cuanto mayor es la felicidad laboral entre los empleados, mayor es el desempeño laboral que muestran en su trabajo diario”. (p. 68)

Respecto a nuestro primer objetivo específico “Establecer el grado de relación entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021”. Los resultados nos revelan que la dimensión sentido positivo de la vida y la variable satisfacción laboral tienen una correlación de 0,946 la misma que de acuerdo a nuestra tabla de correlación, es una correlación muy alta.

Este resultado nos permite expresar que un sentido positivo de la vida influye en la satisfacción laboral del colaborador.

En relación al segundo objetivo específico “Comprobar el grado de relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021”. Los resultados nos confirman que la dimensión satisfacción con la vida y la variable satisfacción laboral tienen una correlación de 0,986 lo cual es una correlación muy alta, según nuestra tabla de correlación (ver tabla 15).

De los resultados se desprende que, a mayor satisfacción con la vida, mayor será la satisfacción laboral del trabajador.

Concerniente al tercer objetivo específico “Evidenciar el grado de relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de los

colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021”. Los resultados encontrados nos presentan que la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral asumen una correlación de 0,950 la misma que según nuestra tabla es una correlación muy alta.

Podemos manifestar de acuerdo a los resultados que la realización personal influye en la satisfacción laboral del colaborador.

Relativo al cuarto objetivo específico “Demostrar el grado de relación entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021”, los resultados obtenidos nos dejan ver que la dimensión alegría de vivir y la variable satisfacción laboral poseen una correlación de 0,938 la misma que de acuerdo a nuestros valores de correlación, es considerada como una correlación muy alta.

Lo cual nos permite afirmar que a mayor alegría de vivir mayor será la satisfacción laboral del trabajador.

CONCLUSIONES

1. Respecto a nuestra hipótesis general, los resultados nos confirman que existe una relación muy alta entre nuestras variables felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral, la misma que es del orden de 0,950. Es decir que la relación es directa y significativa entre nuestras variables Felicidad en el Trabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021. Consideramos que un colaborador feliz con su trabajo está más satisfecho con la labor que realiza.
2. En relación a la hipótesis específica uno, los resultados nos revelan que la dimensión sentido positivo de la vida y la variable satisfacción laboral tienen una correlación muy alta del orden del 0,946. Es decir que la relación es directa y significativa entre nuestra dimensión sentido positivo de la vida y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.
3. Concerniente a la hipótesis específica dos, los resultados nos confirman que la dimensión satisfacción con la vida y la variable satisfacción laboral tienen una correlación muy alta del orden del 0,986. Es decir que la relación es directa y significativa entre nuestra dimensión satisfacción con la vida y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.
4. Referente a la hipótesis específica tres, los resultados nos revelan que la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral tienen una correlación muy alta del orden del 0,950. Es decir que la relación es directa y significativa entre nuestra dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.
5. Relativo a la hipótesis específica cuatro, los resultados nos revelan que la dimensión alegría de vivir y la variable satisfacción laboral poseen una relación muy

alta del orden del 0,946. Es decir que la relación es directa y significativa entre nuestra dimensión alegría de vivir y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.

RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda a los encargados de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples “Santa Rosa” que contrate profesionales como por ejemplo psicólogos para poder medir el grado de felicidad laboral de sus colaboradores.
2. Que se mida el grado de satisfacción laboral de sus trabajadores y se realicen capacitaciones para mejorar el mismo.
3. Buscar que sus colaboradores tengan un sentido positivo de la vida, por ejemplo, realizando talleres de meditación o mindfulness, charlas con nutricionistas o especialistas sobre estilos de vida saludable, entre otros
4. Que constantemente se les induzca a que se estén capacitando para lograr su realización personal, por ejemplo, en relaciones interpersonales y el manejo de emociones blandas.
5. Dentro de sus charlas de inducción a sus colaboradores, se les motive constantemente sobre la importancia que tiene la alegría de vivir y como esta influye no solo en el campo laboral, sino también en todos los aspectos de su vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abadi, J. E. (2012). *De felicidad también se vive. La felicidad posible. Desafíos y compromisos. Cómo encontrarlo a través del replanteo de metas y logros* (1ra. ed.). Buenos Aires: Debolsillo.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>
- Alcantara Venegas, J. M., & Alvarado Loyola, A. I. (2020). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca - Pasco 2018. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2067>
- Allan, P. (2011). *El coaching de Oscar Wilde, 99 píldoras de sabiduría para la felicidad de aquí y ahora*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, S. A. U.
- Ander Egg, E. (2011). *Aprender a investigar : nociones básicas para la investigación social*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *Revista de Investigación Laboral* , 714-734.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Barbosa Loffsner, T. M. (2018). La felicidad en el trabajo: Investigación en una empresa de Medellín. [Tesis de Pregrado]. Universidad de San Buenaventura Colombia. Obtenido de <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/65c976e7-7198-443b-a1da-643cd4e05547/content>
- Barbosa Loffsner, T. M. (2018). La felicidad en el trabajo: Investigación en una empresa de Medellín. [Tesis de Grado]. Medellín, Colombia: Universidad de San Buenaventura Colombia. Obtenido de

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/65c976e7-7198-443b-a1da-643cd4e05547/content>

Blum, M. I., & Naylor, J. C. (1995). *Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.

Capponi, R. (2019). *Felicidad sólida. Sobre la construcción de una felicidad perdurable*. Barcelona: Caligrama Editorial.

Castro, S. (10 de Agosto de 2022). *Modelo PERMA*. Obtenido de Instituto Europeo de Psicología Positiva: <https://www.iepp.es/modelo-perma/>

Corilloclla Acosta, Y. L. (2018). La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. [Tesis de Pregrado]. Universidad Continental. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5220>

de la Torre Villar, E., & Navarro de Anda, R. (1982). *Metodología de la investigación bibliográfica, archivística y documental*. Texas: McGraw-Hill.

Dolan, P. (2015). *Diseña tu felicidad. Cambia lo que haces no lo que piensas*. Barcelona: Paidós.

Eiriz, R. (2014). *Un curso de felicidad. guía práctica para transformar tu vida*. Málaga: Editorial Sirio.

Erazo Peñaherrera, R. M. (2021). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores de planta central del Ministerio del Ambiente en el período 2019 - 2020. [Tesis de Pregrado]. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/19806>

Espinosa Crespo, B. (2014). Felicidad en el trabajo proyecto happiness aplicado en la empresa The Edge. [Tesis de Pregrado]. Quito: Universidad San Francisco de Quito. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3696>

Fernández, T. (11 de Diciembre de 2017). *La verdadera felicidad laboral*. Obtenido de Expansión: <https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/12/07/5a2982b822601dfb428b4570.html>

- Gabini, S. M. (2018). Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27), 69-75. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/100140/CONICET_Digital_Nro.c32acb79-370d-42e8-980a-d89f07ebae35_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- García Córdoba, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Limusa.
- Garzón Castrillón, M. A., Orozco Quintero, D., & Ramírez Gajan, A. E. (2020). Gestión de la felicidad, el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138. <https://doi.org/https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *"Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables*, 25(90), 462-476.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw Hill.
- León Vásquez, D. D. (2021). La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C. [Tesis de Pregrado]. Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9564>
- Martínez de Sánchez , A. M. (2013). Diseño de investigación. Principios teórico - metodológicos y prácticos para su concreción. *Anuario Escuela de Archivología IV 2012-2013*, 37-63.
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Morales Salhua, A. P., & Pechortinta Huanca, C. L. (2019). La felicidad laboral y su incidencia en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Isabel de Sigvas Arequipa – 2019. [Tesis de Pregrado].

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9770/Rlmosaap.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pimienta Prieto, J. H., & de la Orden Hoz, A. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.

Punset, E. (2006). *El viaje a la felicidad. Las nuevas claves científicas* (Primera ed.). Barcelona: Ediciones Destino, S.A.

Ramírez, S. (2017). *Felicidad a prueba de oficinas. Supervivencia emocional para humanos en edad productiva*. Bogotá: Editorial Planeta Colombiana S.A.

Rey Moya, L. J. (2020). La felicidad laboral, una mirada desde la perspectiva de los colaboradores del área asuntos corporativos de PAREX en Bogotá. [Tesis de Maestría]. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/22949315-e563-4665-98b0-28b56635e8d2/content>

Rielo, Á. (2016). *El pequeño libro de la felicidad*. Barcelona: Editorial Grupo Planeta.

Rodríguez Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. (2011). La felicidad en el trabajo. *Mente y Cerebro*(50), 42-49.

Salzberg, S. (2015). *Felicidad real en el trabajo*. México: Editorial Planeta Mexicana, S.A. de C.V.

Sánchez Díaz, Y. Y. (2019). La Felicidad en el Incremento de la Productividad Organizacional. [Trabajo de Especialización]. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17047/S%C3%A1nchezD%C3%ADazYeimyYesenia2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Sanín Posada, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas*. Castellón: Universitat Jaume I.

Santander. (19 de Marzo de 2018). *El concepto de felicidad laboral está en auge.*

Obtenido de Diario responsable: <https://diarioresponsable.com/noticias/26069-el-concepto-de-felicidad-laboral-esta-en-auge>

Travezaño Cristobal, F. K., & Salcio Carmelo, S. T. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/425>

ANEXOS

Anexo A: Instrumentos de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Escuela de Administración

ENCUESTA SOBRE FELICIDAD EN EL TRABAJO

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración para contestar la presente encuesta, la misma que forma parte de la tesis:

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

VARIABLE 1:						
N°	Dimensión 1: Sentido positivo de la vida	1	2	3	4	5
1	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia. Me siento inútil					
2	La felicidad es para algunas personas, no para mí					
3	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
4	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos					
5	Me siento triste por lo que soy					
6	Siento que mi vida está vacía					
7	Me siento un fracasado					
8	La vida ha sido injusta conmigo					
9	La mayoría del tiempo no me siento feliz					
10	Pienso que nunca seré feliz					

11	Me siento inútil					
	Dimensión 2: Satisfacción con la vida					
12	Estoy satisfecho con mi vida					
13	Las condiciones de mi vida son excelentes					
14	La vida ha sido buena conmigo					
15	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal					
16	Me siento satisfecho con lo que soy					
17	Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar					
	Dimensión 3: Realización personal					
18	Me considero una persona realizada					
19	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado					
20	Creo que no me falta nada					
21	Mi vida transcurre plácidamente					
22	Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida					
23	Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes					
	Dimensión 4: Alegría de vivir					
24	Es maravilloso vivir					
25	Soy una persona optimista					
26	He experimentado la alegría de vivir					
27	Por lo general, me siento bien					



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela de Administración
ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL



Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración para contestar la presente encuesta, la misma que forma parte de la tesis:

Por favor:

1. No escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" el numero de la respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

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

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
2	¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo?					
3	¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?					
4	¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?					
5	¿La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra?					
6	¿Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)?					
7	¿Me siento mal con lo que hago?					
8	¿Siento que recibo de parte de la entidad mal trato?					
9	¿Me agradan trabajar con mis compañeros?					
10	¿Mi trabajo permite desarrollarme personalmente?					
11	¿Me siento realmente útil con la labor que realizo?					
12	¿Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo?					

13	¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
14	¿Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable?					
15	¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?					
16	¿Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo?					
17	¿Me disgusta mi horario?					
18	¿Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo?					
19	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?					
20	¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?					
21	¿La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable?					
22	¿Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					
23	¿El horario de trabajo me resulta incómodo?					
24	¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo?					
25	¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					
26	¿Mi trabajo me aburre?					
27	¿La relación que tengo con mis superiores es cordial?					
28	¿En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente?					
29	¿Mi trabajo me hace sentir realizado?					
30	¿Me gusta el trabajo que realizo?					
31	¿No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)?					
32	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
33	¿No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias?					
34	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?					
35	¿Me siento complacido con la actividad que realizo?					
36	¿Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo?					

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo C: Matriz de Consistencia

Título: Felicidad en el Trabajo y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el grado de relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Felicidad en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sentido positivo de la vida ➤ Satisfacción con la vida ➤ Realización personal ➤ Alegría de vivir 	<p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Método de Investigación</p> <p>Hipotético-deductivo</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer el grado de relación entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021</p>			
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?</p>	<p>Comprobar el grado de relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Políticas administrativas ➤ Relaciones sociales ➤ Desarrollo personal 	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Encuesta y cuestionario</p>
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?</p>	<p>Evidenciar el grado de relación entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo de tareas ➤ Relación con la autoridad 	<p>Técnicas de procesamiento</p>

¿Cuál es el nivel de relación entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021?	Demostrar el grado de relación entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021.	Existe relación significativa entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Santa Rosa – Colquijirca, 2021
---	--	--

análisis de datos:
Excel,
SPSS V.
26