



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de
Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Br. María Cecilia Morales Tudela

ASESORA:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Dr. Juan Mendez Vergaray
Presidente

Dra. Teresa Campana Añasco
Secretario

Mg. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

Dedico este logro principalmente a Dios, quien me ha permitido culminar y alcanzar uno de los sueños más deseados.

A mis padres Luis Enrique y Violeta Rita, por su apoyo en mi formación profesional y mi motivación para seguir superándome.

A mi abuelita Delfina, mis hermanos José Antonio y Carmen Rosa, quienes sin ellos tampoco hubiera sido posible lograr este triunfo, y a mi amado e incondicional hijo y amigo de siempre Han y Kike, para ustedes con todo el corazón.

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en especial a nuestra asesora, por compartir sus conocimientos, valores y experiencias que permiten perfeccionar los nuestros.

Declaración de Autenticidad

Yo, María Cecilia Morales Tudela, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Felicidad Laboral de los Trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017**” presentada, en 91 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de junio del 2017

Firma
María Cecilia Morales Tudela
DNI: 10220388

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la Gestión Pública, en especial en los aspectos relacionados con nuestra labor profesional.

La información ha sido estructurada en siete capítulos conforme al esquema de investigación sugerido por la universidad, según se describe a continuación.

El primer capítulo realiza la introducción del estudio. El segundo capítulo expone el marco metodológico. El tercer capítulo muestra los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo aborda la discusión de los resultados. El quinto capítulo precisa las conclusiones de la presente investigación. El sexto capítulo las recomendaciones que se plantea y finalmente el séptimo capítulo, presenta las referencias y anexos correspondientes.

La autora.

Índice de contenido

Páginas preliminares	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	41
1.5 Objetivos	41
II. Marco metodológico	43
2.1 Variables	44
2.2 Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipos de estudio	46
2.5. Diseño	47
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8 Método de Análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	54
III: Resultados	55
3.1. Descripción de resultados	56
IV: Discusión	70
V: Conclusiones	79
VI: Recomendaciones	82

VII: Referencias

84

Anexos

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Operacionalización de la variable
- Anexo 3: Instrumento de medición de la variable Felicidad laboral
- Anexo 4: Certificado de Valides de contenido
- Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto
- Anexo 6: Base de datos de la muestra
- Anexo 7: Artículo Científico

Índice de tablas

		Página
Tabla 1.	Operacionalización de la variable felicidad laboral	45
Tabla 2:	Población de trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017	48
Tabla 3:	Validez del instrumento percepción de la gestión educativa, según expertos	52
Tabla 4:	Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable felicidad laboral	53
Tabla 5:	Descripción de los niveles de la felicidad laboral de los trabajadores	56
Tabla 6:	Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, según género	57
Tabla 7:	Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, según grado académico	58
Tabla 8:	Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, según la edad	59
Tabla 9:	Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según sus dimensiones	60
Tabla 10:	Niveles del compromiso individual de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según género	61
Tabla 11:	Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según género	62
Tabla 12:	Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según género	63
Tabla 13:	Niveles del compromiso individual de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según grado académico	64

Tabla 14:	Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según grado académico	65
Tabla 15:	Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según grado académico	66
Tabla 16:	Niveles del compromiso individual de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según la edad	67
Tabla 17:	Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según la edad	68
Tabla 18:	Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según la edad	69

Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Diagrama del diseño descriptivo	47
Figura 2:	Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores	56
Figura 3:	Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores según género	57
Figura 4:	Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores según grado académico	58
Figura 5:	Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores según la edad	59
Figura 6:	Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores según dimensiones	60
Figura 7:	Niveles del compromiso individual de los trabajadores según género	61
Figura 8:	Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores según género	62
Figura 9:	Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores según género	63
Figura 10:	Niveles del compromiso individual de los trabajadores según grado académico	64
Figura 11:	Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores según grado académico	65
Figura 12:	Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores según grado académico	66
Figura 13:	Niveles del compromiso individual de los trabajadores según edad	67
Figura 14:	Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores según edad	68
Figura 15:	Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores según edad	69

Resumen

En la investigación titulada: Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017, el objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.

El tipo de estudio fue básico, el diseño de investigación descriptivo y el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 123 trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario aplicado a dichos trabajadores. Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió confiable: 0,953 para la variable Felicidad laboral.

En referencia al objetivo general, en donde se estableció determinar el nivel de la felicidad laboral, se concluyó que el 48,00% de los trabajadores presentó un nivel moderado. Asimismo, sobre la felicidad laboral de los trabajadores según el género, el 48,1% de los hombres presentó un nivel moderado, frente al 47,9% de las mujeres que también presentaron nivel moderado. Asimismo, en relación a la felicidad laboral según el grado académico, los trabajadores que describieron tener título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 56,50% de estos presentó un nivel moderado, frente al 50,0% que describieron tener el grado de bachiller. Finalmente sobre la felicidad laboral, según la edad, se concluyó que los trabajadores entre las edades de 36 a 45 años presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 49,00% presentó un nivel moderado, frente al 48,70% de los trabajadores mayores de 46 años que presentaron un nivel de felicidad laboral también moderado.

Palabras Clave: Felicidad laboral

Abstract

In the research entitled: Labour happiness of the workers at the Directorate of Primary Education of the Ministry of Education, 2017, the general objective of the research was to determine the level of happiness of workers, according to gender age and academic grade, at the Directorate of Primary Education of the Ministry of Education, 2017.

The type of study is basic, the research design is descriptive and the approach is quantitative. The sample consisted of 123 workers from the Directorate of Primary Education of the Ministry of Education, 2017. The used technique was the survey and the instrument of data collection was a questionnaire applied to these workers. For the validity of the instrument was used the expert judgment and for the instrument reliability was used the Cronbach alpha that came out reliable: 0.953 for the variable Happiness at work.

In reference to the general objective, where it was established to determine the level of labour happiness, it is concluded that 48% of the workers present a moderate level. Likewise, in the labour happiness of the workers according to gender, 48.1% of men present a moderate level, compared to 47.9% of women who present a moderate level too. Also in relation to labour happiness according to the academic degree, workers with technical qualifications have a higher level of labour happiness, as 56.50% of the students present a moderate level, compared to 50.0% who have a bachelors degree. Finally, on labour happiness, according to age, it is concluded that workers who are between 36 and 45 years old have a higher level of labour happiness because 49.00% has a moderate level, compared to 48.70% of workers older than 46 years old who also presented moderate level of labour.

Keywords: Labour Happiness

I. Introducción

1.1 Antecedentes:

Antecedentes internacionales

Vázquez (2015) en su tesis: *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo, sustentada en la Universidad de Santiago de Compostela estudio aplicado, descriptivo*, utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario. Planteó un modelo para incrementar los niveles de satisfacción y felicidad en el trabajo, resaltando tres conclusiones: La identificación de valores para conformar la cultura organizacional, la reorientación de la función de recursos humanos integrando consideraciones de la Psicología Positiva y el uso de herramientas de medición que generen evidencias para elaborar propuestas, como son encuestas de satisfacción de cliente interno, estudios de clima laboral, y la evaluación del desempeño. Los resultados concluyeron que la variable Valores fue el mejor predictor del desempeño laboral, las variables relacionadas a la felicidad en el trabajo y el clima organizacional también fueron predictoras del desempeño durante tres años consecutivos; y que la felicidad predice significativamente el desempeño laboral durante tres años, mientras que las emociones positivas y el bienestar subjetivo predijeron el desempeño durante los cuatro años del estudio, en tanto que los efectos del bienestar subjetivo son estables a lo largo del tiempo.

Hernández (2013) en su tesis: *Determinantes de la felicidad como medida de bienestar subjetivo: el caso de barranquilla y soledad, sustentada en la Universidad del Norte*, estudio descriptivo transversal no experimental, donde se pretendió determinar qué tan feliz se siente la persona y la relación existente entre el bienestar objetivo y el subjetivo (ingreso y felicidad) en la cual se concluyó lo siguiente: La distribución de la felicidad de la muestra encuestada indicó que el 13% de los encuestados se consideraron muy felices, el 74% señaló estar feliz y el 11% restante manifestó sentirse poco feliz, destacando que ninguna persona manifestó sentirse para nada feliz, dentro de las 449 observaciones. Se pudo observar cómo se concentra la respuesta a “feliz”, demostrando que a pesar de vivir bajo no muy buenas condiciones, con salarios que van desde los \$100.000

hasta los \$6.000.000 con un promedio de \$901.406, las personas se consideran felices, viendo de esta manera que el ingreso no es el único determinante de la felicidad de una persona.

Solano (2011) en su estudio: *Análisis de los factores relacionados con la felicidad en la situación laboral en el Ecuador, presentada en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO*, investigación conceptual, con metodología observacional tuvo el objetivo confrontar el bienestar, medido en términos objetivos (con hegemonía de la perspectiva económica) frente al enfoque de bienestar subjetivo (cada persona es idónea para juzgar su propio bienestar), incorporando la satisfacción laboral en el estudio del bienestar en términos distributivos. Los resultados concluyeron que hubo desigualdad bajo la óptica objetiva (ingresos distribuidos inequitativamente inciden negativamente en el bienestar de la población), como en la óptica subjetiva (desigualdad en la satisfacción laboral). También existió desigualdad al estimar el bienestar subjetivo en función del bienestar objetivo, pero en menor intensidad, siendo la perspectiva objetiva la más inequitativa. Finalmente, existió complementariedad entre el enfoque objetivo y el enfoque subjetivo, que conllevó a repensar la relación excluyente que existe en la ciencia económica, para mejorar la comprensión de los sentimientos de las personas dentro del análisis del bienestar.

Moraes de Souza y (2013) en su investigación: *La Felicidad Laboral: El Impacto de los Valores Organizacionales y del Ajuste Persona-Organización*. Estudio descriptivo correlacional, transversal, entre sus conclusiones sostuvo que: Los valores individuales moderaron la relación curvilínea entre valores de la organización y la felicidad en el trabajo ($R^2 = 0.25$, $p < .01$). Además, el acuerdo entre los niveles más altos de valores que promueve mayores niveles de felicidad en el trabajo ($\geq 0,07$ $R^2 \leq 0,18$; $p < 0,05$). Llegamos a la conclusión Que axiológico PO ajuste afecta a la felicidad en el trabajo y empírica proporcionan apoyo a la analogía de la vitamina Warr. Valores organizacionales revelaron curvilíneas relación con Felicidad, y Los Individuales moderan valora Relación ESA ($R^2 = 0,25$, $p < 0,01$). Además, la concordancia entre los altos Niveles más Reservas de han promovido valores felicidad Alcalde mano de obra ($0,07 \geq R^2 \leq 0,18$; $p < 0,05$).

La conclusión es Que El ajuste de los valores de PO afecta su felicidad laboral, Apoyando con su analogía de ellos vitaminas Warr.

Tádic, Bakker y Oerlemans (2013) en su estudio: *Felicidad laboral entre maestros: Un estudio de reconstrucción del día sobre el rol de la autoconcordancia*), realizado en la Universidad de Rotterdam, afirmaron que la motivación de trabajo auto-concordante surge de opciones auténticas, los valores personales y los intereses. El estudio investigó si la motivación auto-concordante (intrínseca) puede fluctuar de una tarea a otra tarea relacionada con el trabajo. Se desarrolló una versión modificada del método de reconstrucción del día. En total, 132 maestros completaron un diario por día durante tres días de trabajo, un cuestionario de antecedentes. El diario reportó 792 actividades y demandas de trabajo de actividades relacionadas, auto-concordancia y puntuaciones de felicidad. Concluyeron que, la motivación laboral y la percepción de las demandas laborales fueron determinantes esenciales en la temporalidad del bienestar laboral, que varía de nivel dentro de un mismo día, lo que sustenta el desarrollo de estrategias de intervención que mejoren el bienestar laboral del maestro y el manejo del estrés.

Antecedentes nacionales

Arias (2013), en su investigación: *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*, realizada en La Universidad Católica San Pablo de Arequipa, diseño descriptivo, transversal. Trabajó con una muestra representativa de trabajadores de dicha universidad y se aplicó el Cuestionario de Espiritualidad en el Trabajo, así como la Escala de Felicidad de Lima. Concluyó que: Se encontraron altos niveles de espiritualidad en los administrativos y los profesores, además de relaciones estadísticamente significativas entre la espiritualidad y el sexo, el sexo y la realización personal, así como entre el estado civil y la satisfacción con la vida y la realización personal en los trabajadores administrativos, mas no en el personal docente. En general, las relaciones entre espiritualidad y felicidad han sido mayores y más fuertes entre los trabajadores administrativos que entre los profesores

Gamero (2013), en su tesis: *La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad*, sustentada en la Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú. Estudio aplicado de diseño correlacional transversal, no experimental. Entre sus conclusiones afirmó que: Se encontró que la felicidad y la satisfacción laboral poseen una correlación de 0,51 (Pearson), también que un 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo. El promedio de felicidad alcanzó un 69%, mientras que el de la satisfacción laboral un 61%; así también se descubrió que tanto la felicidad como la satisfacción laboral poseen fuertes interacciones con la edad, la remuneración, los estilos de vida y la profesión. Se pudo confirmar el dinamismo planteado en los modelos presentados y, finalmente, se observó que la influencia que posee la felicidad sobre la satisfacción laboral es más fuerte que viceversa.

Alarcón y Caycho (2014), en su estudio: *Relaciones entre gratitud y Felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. Con diseño correlacional, no experimental, transversal. Entre las principales conclusiones se tuvo las siguientes: a) los factores de la gratitud, reciprocidad y obligación moral correlacionaron positiva y significativamente con la felicidad ($r = .294, p < .01$; $r = .293, p < .01$), así como con los factores sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida y realización personal de la Escala de felicidad. b) El agradecer el beneficio recibido y la satisfacción que esto conlleva tiende a estar relacionado con actitudes y experiencias positivas hacia la vida, satisfacción por lo que se ha alcanzado y la autosuficiencia y tranquilidad emocional. Calidad sentimental se relaciona positiva y significativamente con la felicidad ($r = .218, p < .05$) y con satisfacción con la vida, c) Entre la gratitud y la felicidad no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre varones y mujeres.

Rentería y Román (2015). En su estudio titulado: *Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral*, estudio de carácter documental, concluyeron que: a) el bienestar subjetivo ha sido un concepto absolutamente relevante y constituye un indicador social con mucho potencial. El PBI, indicador tradicional del progreso, ha sido cuestionado con argumentos sólidos entre sus conclusiones se tuvieron las

siguientes: a) En el caso de la evaluación que hacen las personas sobre su propia vida, los individuos suelen tomar en cuenta cuán bien se sienten, lo cual implica también una revisión de estándares objetivos de calidad de vida, como el estado económico y social “real” de la persona. El bienestar subjetivo no sólo ha sido evaluado desde la perspectiva del estado de ánimo personal, sino que también entran en consideración otros factores que pueden ser objetivos, y b) En definitiva, la política laboral no sólo debe limitarse a asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y el mejoramiento de la seguridad laboral procurando la multiplicación de empleos de calidad.

Olaechea (2012) en su trabajo de investigación: *Calidad de vida, autoestima y felicidad en mujeres durante el climaterio, de estrato socio-económico medio-alto y bajo, en la ciudad de Lima*", sustentado en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. El objetivo general fue, identificar la relación entre las variables: calidad de vida, autoestima y felicidad durante el climaterio. Se tuvo en cuenta la edad, estado civil, nivel de estudios y situación laboral. La muestra está conformada por 221 mujeres de estratos socio-económicos medio-alto y bajo, en la ciudad Lima. Los resultados obtenidos reflejaron que los cambios producidos durante el climaterio no modificaban considerablemente el comportamiento de las mujeres evaluadas, si bien los síntomas intervenían en forma diferente y progresiva en cada una de las etapas del climaterio. Presentaron un alto nivel de autoestima y un nivel medio en calidad de vida y felicidad. Se encontró una relación significativa entre las tres variables estudiadas.

1.2 Fundamentación científico, técnica o humanística

Bases teóricas de la variable felicidad laboral

Teorías asociadas a la felicidad

Los diferentes estudios realizados a través de toda la historia de la humanidad, revelaron la felicidad como un aspecto importante para la mejora en la calidad de vida de las personas y sobre todo en su vida laboral. Estos estudios arrojaron resultados con referencia a sus capacidades materiales, las mismas que han

estado referidas a los recursos y oportunidades que en alguna medida pudieron satisfacer las necesidades. Por otro lado se tuvo la capacidad cognoscitiva, dado que no es suficiente el beneficio material, es necesario buscar otros recursos, reconocerlos, encontrarlos, y tener ciertas habilidades para resolver problemas; pero para lograr esto se ha necesitado: conocimiento, inteligencia y creatividad. También debemos crecer en la capacidad subjetiva, la misma que nos ha permitido crecer como mejores personas y desarrollar habilidades para resolver problemas.

La teoría evolutivo-cibernética de la felicidad

Heylighen (1992), citado por Segura y Ramos (2009), afirmó que la felicidad es pasajera, y que el sentimiento es agradable del bienestar, y esto naturalmente está en relación con que las personas se sientan satisfechas con sus vidas en general. En este sentido la satisfacción de vida, la calidad de vida e incluso la autorrealización han podido considerarse como sinónimos de la felicidad. Asimismo esta teoría evolutiva cibernética estableció una asociación o relación entre la salud de la persona como propiedad objetiva y la experiencia subjetiva de sentirse bien.

Por otra parte, desde el punto de vista biológico, las emociones de la persona que es feliz deben alejarlo de situaciones peligrosas para su organismo, tales como el miedo, el dolor, el hambre y más bien se debe promover la aproximación a situaciones positivas que se expresan con reacciones positivas tales como el placer, el amor o la satisfacción. Por estas razones, las emociones desempeñan un papel selectivo indirecto para generar conductas adecuadas que permitan realizar acciones apropiadas. En este sentido entonces se dijo que las emociones positivas por lo general indicaron el acercamiento del organismo a un estado óptimo. Finalmente, se afirmó que la felicidad bajo esa teoría, se consideró como una señal de que la persona ha estado biológicamente sana y por lo tanto pudo ejercer el control de sus capacidades y habilidades al relacionarse con su entorno.

El modelo de las tres vías hacia la felicidad

Seligman (2002), propuso un marco estructural atinente a las diferentes vías que permitieron alcanzar el bienestar y la felicidad. Esta propuesta no ha sido considerada como una teoría, sino como una forma de estructurar una investigación inicial sobre la felicidad.

Seligman, indicó que hay por lo menos tres vías fundamentales para acercarse a la felicidad: La vida placentera, dado que la felicidad en la mayoría de los casos es de corta duración y la investigación se puede lograr maximizando las emociones positivas y minimizando las emociones negativas, en los tiempos pasado, presente y futuro. Una segunda vía es la vida comprometida que para ejecutarla necesita que se pongan en práctica las fortalezas personales y con el mayor número de experiencias óptimas, y finalmente la vida significativa, la cual debe ser más duradera y contiene los objetivos personales de corto y largo plazo. Para ello es necesario el uso de las instituciones positivas como la democracia, familia y educación.

También se precisó que estas tres vías no son necesariamente exclusivas ni excluyentes, pero se estableció que la vida placentera y la vida significativa tienen singular importancia en la construcción del bienestar. En ese sentido, se afirma que los mejores predictores de la felicidad no son necesariamente cuantas posesiones materiales se tienen, sino las metas significativas que tiene la persona.

Educación para la felicidad

Fordyce (1983), citado por Segura y Ramos (2009), planteó un modelo teórico para la felicidad como uno de los primeros intentos para entender cuando una persona es realmente feliz. Su planteamiento consistió en un conjunto de principios o rasgos, tomando como marco de referencia una amplia revisión de estudios atinentes a la felicidad. En esta línea de pensamiento detalló catorce rasgos que hacen que una persona sea feliz:

1. Ser más activo y permanecer ocupado en:
 - Actividades placenteras
 - Actividades de alta demanda física
 - Actividades novedosas
 - Actividades en compañía
 - Actividades no triviales
2. Dedicar más tiempo a la vida social
3. Ser productivo en un trabajo al que se conceda significado
4. Mejor gestión del tiempo
5. Detener las preocupaciones
6. Adecuar las metas y expectativas
7. Desarrollar un estilo de pensamiento positivo y optimista
8. Estar centrado en el presente
9. Trabajar en busca de una personalidad sana
10. Desarrollar una personalidad sociable
11. Ser uno mismo
12. Eliminar los sentimientos negativos y los problemas
13. Fomentar y conservar las relaciones íntimas como primera fuente de felicidad
14. Apreciar la felicidad. (p. 18)

Características de la variable felicidad laboral

Fisher (s. f), citado por Salas (2013), afirmó que las características que debe poseer toda organización para mejorar la felicidad en el trabajo son:

Una cultura organizativa saludable, respetuosa y de apoyo

Un liderazgo competente a todos los niveles

Un trato justo, seguridad y reconocimiento

Un diseño de los puestos de trabajo para que sean interesantes, retadores, autónomos y con feedback

Facilitar el desarrollo de habilidades para mejorar las competencias y permitir el crecimiento personal

Selección de las personas para que se ajusten bien a la organización y al puesto

Refuerzo del ajuste a través de entrevistas de trabajo realistas y prácticas de socialización.

Reducción de molestias e incremento de la puesta en práctica de mejoras.

Persuasión a los empleados para que no acepten entornos laborales por debajo de lo ideal

Puesta en práctica prácticas de trabajo de alto rendimiento. (p. 66)

Definiciones de la variable felicidad laboral

Rey (2016) afirmó que: “La felicidad es el bienestar subjetivo de cada uno de nosotros. Por eso cada uno sabe qué lo hace feliz y por eso un golfito no da respuesta al cumplimiento de esa expectativa, asegura”. (p. 2)

La felicidad según esta premisa, ha sido un estado psicológico que cada persona experimenta. Esto quiere decir que cuando un trabajador es feliz por ejemplo en el trabajo, ocurre porque ha experimentado cierto bienestar subjetivo.

Spicer y Cederström (s.f), citados por Bouza (2016), afirmaron que:

No hay pruebas concluyentes de que la felicidad laboral conduzca a una mayor productividad y sostienen que, cuando la felicidad se convierte en una obligación, puede hacer que la gente se sienta, de hecho, peor si fracasa a la hora de lograr su objetivo. (p. 4)

Más bien se ha podido decir que la felicidad está relacionada con la productividad. Pero depende del contexto en el cual se genera y expresa.

Plaza (2015), refiriéndose a la felicidad en el trabajo afirmó que:

La felicidad (del latín *felicitas*, a su vez de *felix*, "fértil", "fecundo") sostuvo que es un estado emocional que se produce en la persona cuando cree haber alcanzado una meta deseada. Tal estado propicia paz interior, un enfoque del

medio positivo, al mismo tiempo que estimula a conquistar nuevas metas. Se define como una condición interna de satisfacción y alegría que ayuda a muchas personas. (p. 4)

En ese sentido Plaza precisó, que la felicidad en el trabajo se demuestra con la actitud, la misma que genera una acción que potencializa y maximiza el desempeño del trabajador.

Asimismo Plaza (2015) afirmó que:

La felicidad es el estado emocional de una persona feliz, una sensación de bienestar y satisfacción, una paz interior, que puede ocurrir por varias razones. La felicidad es un momento duradero de satisfacción, en el que el individuo se siente completamente feliz y satisfecho, un tiempo donde no hay ningún tipo de sufrimiento. (p. 5)

Cuando una persona tiene un estado de salud bueno y demuestra un bienestar interior, entonces se puede afirmar que es feliz. Esto se expresa mediante las emociones asociadas a una paz interior.

Gandhi (s. f), citado por Plaza (2015), afirmó que “la felicidad se alcanza cuando lo que uno piensa, lo que uno dice y lo que uno hace están en armonía” (p. 7). Es decir lo que la persona piensa y dice deben estar en armonía plena, para poder expresar que se es feliz.

También Benjamin Franklin (s. f), citado por Plaza (2015), afirmó que: “La felicidad humana no es producto de los grandes acontecimientos de la vida, sino de las pequeñas vivencias cotidianas” (p. 8). Esto significa que la felicidad laboral en particular, depende de lo que se realice y logre cotidianamente, asimismo, depende del trato que se recibe de los compañeros de trabajo y de los jefes inmediatos, depende también de las relaciones personales que se establezcan, de la confianza depositada en el trabajador, etc.

Lyubomirsky, King y Diener (2005), citado por Vázquez (2015), en:

Los resultados de sus investigaciones mostraron que los trabajadores felices presentaban múltiples ventajas frente a sus compañeros menos felices, tales como mayor seguridad en obtener entrevistas de trabajo; una vez obtenido el trabajo, eran evaluados de manera más positiva por sus supervisores, mostraban mejor desempeño y rendimiento y se manejaban mejor en puestos directivos; además, tenían menos probabilidad de mostrar conductas contra productivas en el trabajo y burnout. (p. 153)

En ese sentido, los trabajadores que tienen alta felicidad laboral, se mostraron más seguros para realizar sus actividades laborales y desarrollaron un mejor desempeño y productividad.

La felicidad laboral es el producto de la acumulación de pequeñas vivencias positivas que están asociadas al buen trato, al respecto García (2014) afirmó que la felicidad laboral es:

El bienestar de un determinado colectivo de individuos será diferente del de otros colectivos, debido a la variedad de situaciones que se producen a lo largo de la vida. Cada meta u objetivos que nos propongamos afectaran a nuestra vida, ya sea de forma favorable o desfavorable, por lo que afectarán a la sensación de felicidad que experimentemos. (p. 8)

Cuando se habla de la felicidad laboral de un colectivo, implica que los objetivos comunes han sido logrados y por otra parte las relaciones personales y el proceso de interacción son adecuados y están en un nivel óptimo

García, Nieto y Carrera (2014), precisaron que:

Lo que entendamos por felicidad tampoco será lo mismo para todas las personas, es decir, el bienestar subjetivo es percibido de manera distinta por cada ser humano. Así pues, algunas personas para encontrar la felicidad preferirán ser ricos económicamente, mientras que otros darán importancia sobre todo a tener un buen estado de salud o, simplemente, a tener un puesto trabajo. Queremos decir con esto, que cada persona

encuentra o quiere buscar la felicidad según sus vivencias propias y las preferencias que manifieste en los diferentes momentos de su existencia.
(p. 8)

Como bienestar subjetivo, la felicidad laboral se entendió que es la percepción de los trabajadores; pero de manera diferente. La felicidad laboral depende de las vivencias propias de cada persona.

Asimismo, García, Nieto y Carrera (2014), precisaron que:

La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva. Estas variables pueden agruparse de diferente manera: Biológicas (género, salud, malformaciones, etc.), psicológicas (rasgos de personalidad, autoestima, valores, creencias, afectos, etc.), y socioculturales (matrimonio, ingreso económico, familia, marginación, etc.). La felicidad se constituye en una experiencia subjetiva, las personas no respondemos de manera similar a las mismas variables, lo que generará diferentes niveles de felicidad entre las personas. (p. 3)

Cuando las condiciones y variables que actúan sobre la persona, provocan respuestas positivas, podemos decir que existe felicidad laboral.

Ramírez (2013), refiriéndose a la felicidad afirmó que: “Es un término que implica propósitos y sentirse útil. Cuando se está feliz laboralmente se tienen espacios de crecimiento no sólo dentro de la organización, sino como individuo. Se adquieren mayores conocimientos y las ideas son valoradas”. (p. 1)

La valoración de lo que haga una persona en su centro laboral, así como el logro de objetivos personales y la posibilidad de su crecimiento personal, ayudan a desarrollar la felicidad laboral.

Salas (2013), refiriéndose a la felicidad laboral afirmó que:

La felicidad es el resultado de las características genéticas, del entorno, de la interacción de ambas y de la actuación que hagamos para intentar manejarla. Un alto porcentaje de la felicidad es generable a través de diferentes prácticas, por lo que queda un largo camino de actuación para incrementar la felicidad a través de las condiciones del entorno y de las actividades que se practiquen para promoverla. (p. 63)

La felicidad en este caso ha sido vista por salas como resultado del proceso de interacción del trabajador con su entorno. Es generada en efecto a partir de las diferentes prácticas que están condicionadas por el entorno.

Eiriz (2013) refiriéndose a la felicidad precisó que:

Recorrer este camino me permitió reconocer claramente que la felicidad es el resultado de una experiencia completamente interna, sobre la cual, si queremos, podemos tener un control absoluto. Lo único que necesitamos es alinear nuestra mente subconsciente para permitirnos disfrutar de la vida que deseamos y, por fortuna, eso es relativamente fácil. (p. 13)

Si bien es cierto que la felicidad es una experiencia interna, se debe tener en cuenta que hay factores externos motivacionales que hacen que se pueda expresar este sentimiento. Pero también debemos tener un control absoluto de lo que sentimos y expresamos.

Para De Andrés y Martín (2010), la felicidad en el trabajo “es un estado de ánimo caracterizado por dotar a la personalidad de quien la posee de un enfoque del medio positivo” (p. 3).

La felicidad en el trabajo, si bien es cierto es un estado de ánimo, se percibe en la personalidad de quien la posee, y se demuestra en la interacción de la persona con su entorno.

Asimismo, De Andrés y Martín (2010), refiriéndose a la felicidad en el trabajo precisaron que:

En resumen la felicidad es subjetiva, difícil de medir, y depende en gran

medida de cómo nos contamos las cosas, cómo interpretamos la realidad que nos ocurre, las expectativas que tenemos, las circunstancias de nuestro entorno, etc. En palabras de Virginio Gallardo “la felicidad no es hacer lo que uno quiere, sino querer lo que uno hace. Es la motivación, la actividad dirigida a algo, el deseo de ello, su búsqueda, y no el logro o la satisfacción de los deseos, lo que produce en las personas sentimientos positivos más profundos. (p. 4)

La felicidad laboral en tanto se dice que es subjetiva, depende también de como interpretamos la realidad circundante y como se han cubierto nuestras expectativas personales y de grupo.

Moyano y Ramos (2007) refiriéndose a la felicidad laboral afirmaron que:

En lo que concierne al concepto de felicidad, se ha propuesto que se trata de un estado psicológico de tipo emocional y cognitivo de las personas, que se encuentra distribuido en las poblaciones de los países independientemente del nivel de desarrollo alcanzado por éstos. Así, tanto en países muy ricos como muy pobres se encuentra gente feliz y además, al interior de ellos hay gente feliz independientemente de su nivel educacional e ingresos económicos. Aunque de indiscutible valor per se, alentar la felicidad y bienestar en las personas es deseable también porque ambos estados están asociados a salud física y mental, a creatividad, y, muy principalmente, porque se tornan factores protectores de depresión y de suicidio, entre otros fenómenos psicopatológico. (p. 4)

La felicidad entendida como un estado psicológico que enmarca aspectos emocionales y cognitivos, se presenta en todos los grupos sociales, y es independiente del nivel económico que tiene la persona. Depende por lo tanto del estado de salud físico y mental.

Ochoa (2004), refiriéndose a la felicidad afirmó que:

La felicidad es uno de los conceptos más valorados en la sociedad actual. Es un hecho, la búsqueda de la felicidad es una actividad prioritaria de las

personas. Una vida feliz es sinónimo de bienestar y prestigio en la sociedad, a las personas que proyectan (o inclusive aparentan) experimentar la felicidad se les admira y reconoce ampliamente. Por todo lo anterior, una buena parte de nuestra vida la dedicamos a buscar la felicidad, y una vez que la alcanzamos (o creemos haber alcanzado), canalizamos nuestros mejores esfuerzos en mantenerla. (π. 4)

El éxito en el trabajo, el reconocimiento que se hace a la persona, el prestigio ganado a través de los años de trabajo y los objetivos personales que se logran. Constituyen en resumen la felicidad.

Leroux (2013), refiriéndose a la felicidad en el trabajo precisó que:

Las buenas acciones, dicen los psicólogos positivos como el gurú de la felicidad, Tal Ben-Shahar, de Harvard, provocan bienestar interno: "Si entendemos que la felicidad son emociones positivas y enfocamos nuestros esfuerzos a las cosas que de verdad nos importan, entonces podemos experimentar felicidad y por lo tanto seremos más exitosos. Esto implica pasar más tiempo con las personas que queremos, hacer las cosas que nos gustan y dar importancia a las cosas que de verdad son relevantes". (π. 15)

Cuando orientamos nuestro esfuerzo y energías a realizar cosas que realmente nos interesan, y nos son importantes, entonces podemos estar felices.

Alarcón (2006) definió la felicidad como:

Un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado. Un análisis de esta definición permite distinguir las siguientes propiedades de la conducta feliz: a) la felicidad es un sentimiento de satisfacción que vivencia una persona, y sólo ella, en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas; b) el hecho de ser un "estado" de la conducta, alude a la estabilidad temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero, a la vez, es perecible; c) la felicidad supone la posesión de un "bien", se es

feliz en tanto se posee el bien deseado, es el objeto anhelado el que hace la felicidad de una persona; d) el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.). Se trata de cosas a las que las personas le asignan cualidades axiológicas, o valencias positivas. Esto quiere decir, que una “cosa” deviene en bien deseado por el valor que le atribuye una persona, de lo cual se infiere que la cosa deseada no necesariamente posee un valor intrínseco y que un mismo bien no siempre genera la felicidad de todos los individuos; y, e) no se descarta que en un tiempo histórico y en una socio cultura determinada, las aspiraciones colectivas pueden coincidir en desear algún bien o bienes. Estimamos que esta definición recoge las características sustantivas de la felicidad. (p. 3)

La felicidad en el trabajo se entiende como la posesión de un bien, el mismo que puede ser el ogro de un producto determinado. Pero se debe entender más bien la felicidad colectiva, está asociada al grupo de trabajadores que labora en la empresa.

Giannetti (2005), citado por Ramírez (2010), refiriéndose a la felicidad afirmó que:

(a) se puede decir que se está feliz porque ha ocurrido algo particular (mi equipo ganó la copa América) y eso me deja satisfecho o más satisfecho de lo que estaba antes; (b) la gente puede estar sintiéndose feliz ahora, durante un determinado intervalo de tiempo independientemente de tener o no motivos conscientes y definidos para la sensación de alegría; y (c) puedo decir que soy feliz porque al evaluar mi vida en su conjunto siento que, en general, puedo considerarme satisfecho con ella. (p. 15)

El logro de algo particular es lo que genera la felicidad en las personas, pero muchas veces esta felicidad es pasajera porque depende en alguna medida con los estados de ánimo de las personas.

Dimensiones de la variable felicidad laboral

Salas (2013) afirmó que la felicidad laboral presenta tres componentes o dimensiones: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo” (p. 64).

Primera dimensión: compromiso individual

Salas (2013), refiriéndose al compromiso individual precisó que este mide:

El compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo y se define como el comportamiento por el cual las personas se dedican o no a su trabajo. Se entiende además que una persona comprometida con su organización está físicamente implicada, cognitivamente vigilante y conectada emocionalmente. Los trabajadores comprometidos deben realizar un trabajo extra para cumplir con los objetivos trazados por la organización. El compromiso individual implica además dedicación, energía, entusiasmo, orgullo. También está caracterizado por el vigor, la dedicación la absorción. El vigor se refiere a altos niveles de energía resiliencia mental en el trabajo, con persistencia incluso en momentos de dificultades. La dedicación se refiere a estar altamente implicado en el trabajo, entendiéndolo lleno de sentido, con entusiasmo y ganas de superación. La absorción consiste en estar a gusto en el trabajo, totalmente concentrado en el trabajo de forma que el tiempo pasa muy rápido y uno tiene dificultades para desconectarse del propio trabajo.(p. 73)

Cuando se habla de compromiso individual en el trabajo, este debe ser concomitante con los objetivos de la organización. Es necesario dedicación para cumplir eficientemente las labores, energía para que el rendimiento no disminuya y tienda más bien a mejorar, y finalmente sentirse orgullo del trabajo realizado.

McNeil (1985), citado por Ruiz de Alba (2013), definió al compromiso individual como un:

“Contrato psicológico” el que se produce entre las personas y las empresas

pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales darían pie a un tipo de compromiso normativo, más basado en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos. (p. 5)

El contrato psicológico que se realiza entre el trabajador y la organización, marca las pautas de cómo tiene que ser, el compromiso normativo dentro de una relación estable y a corto plazo.

Meyer y Allen (1997), citados por Ruiz de Alba (2013), señalaron que el compromiso individual tiene como antecedentes tres tipos de variables: organizacionales, personales y del entorno:

Entre las primeras se destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales.(p. 5)

Para que exista un alto nivel de compromiso del trabajador con su organización, se debe repetir la antigüedad en el cargo, las expectativas de crecimiento personal y profesional, cultivar el respeto al trabajo, la asignación de nuevas responsabilidades laborales.

Segunda dimensión: satisfacción laboral

Salas (2013), afirmó que:

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo, resultado de la evolución del propio trabajo. Se entiende también que la satisfacción laboral

es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados. La satisfacción laboral incluye sentimientos de los empleados sobre elementos intrínsecos y extrínsecos del trabajo, el clima laboral, tipo de trabajo, recompensa con criterios de justicia, oportunidades de promoción. Asimismo, la satisfacción laboral depende del ajuste entre las expectativas y necesidades con el puesto de trabajo. Cuando las aspiraciones del empleado se ven satisfechas en su puesto de trabajo, o al menos se consigue cierta aproximación, la satisfacción laboral es mayor. (p. 71)

La satisfacción laboral está asociada a la motivación que tiene que poseer el trabajador. Esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca. La primera es atingente a los estados de ánimo y la segunda depende los factores externos.

Para Loitegui (1990), citado por salas (2013) afirmó que:

La satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. Así entendida, la satisfacción laboral es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción.(p. 4)

Cuando se habla de satisfacción laboral es porque en alguna medida, se han puesto en evidencia todas las características individuales del trabajador. Pero a su vez también se ha observado, la relación afectiva del trabajador con sus compañeros y miembros de su comunidad.

Gibson, et al (1996), citado por Caballero (2002), afirmó que la satisfacción laboral es:

El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios.(p. 3)

La satisfacción laboral de los trabajadores de una organización, es la percepción de los factores contextuales que forman parte de la vida empresarial de la organización.

Muñoz (1990), citado por Caballero (2002) afirmó que la satisfacción laboral es:

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p. 3)

Las compensaciones económicas son parte de la satisfacción laboral, así como las experiencias que acumula el trabajador.

Asimismo, Caballero (2002), refiriéndose a la satisfacción laboral afirmó que:

Se trata, pues, de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de "satisfacción laboral general". Pero ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo que se puede hablar entonces de satisfacción laboral por facetas. (p. 4)

Este sentimiento de bienestar y placer que experimenta el trabajador puede abarcar todos los aspectos relacionados al trabajo. En ese sentido la felicidad laboral puede ser un sentimiento generalizado.

Tercera dimensión: Compromiso organizativo afectivo

Plaza (2015) refiriéndose al compromiso de los trabajadores precisó también: “Que se sientan propietarios de la empresa. El hecho de que el personal se sienta responsable de participar en el producto o servicio final que el cliente compra hace que no sólo esté más satisfecho, sino también más comprometido” (p. 42).

El sentimiento de propietarios de la empresa se da cuando efectivamente los trabajadores se les tratan con dignidad y se les dan oportunidades para su crecimiento dentro de la organización.

Echeverry y Arango (2015), afirmaron que:

El compromiso afectivo, se identifica cuando los lazos emocionales que las personas crean con la organización surgen en el cumplimiento de sus necesidades (entendiendo estas como psicológicas esencialmente), lo cual contribuye a que estas personas gocen de estabilidad en la organización. (p. 16)

La estabilidad en la organización, genera un alto compromiso afectivo del trabajador con la organización. Pero a esta situación se le debe agregar el trato y la relación que se establece entre ambas partes: trabajador – organización.

Salas (2013), afirmó que el compromiso organizativo afectivo es:

El grado en el que el empleado se identifica y se implica con la organización. Se caracteriza por la aceptación de los valores y objetivos de la organización por parte del empleado, el deseo de entregarse con esfuerzo por la organización y un gran deseo de mantenerse como miembro de ésta. Presenta relevancia sólo cuando mide el compromiso con la empresa basado en la coincidencia con sus valores y objetivos. (p. 73)

El compromiso organizativo afectivo se da cuando el trabajador es tratado con respeto y se le hace sentir parte importante de la organización. Es en este aspecto

que el trabajador siente el deseo de permanencia y también los líderes de la organización respetan los derechos y la inteligencia de los demás.

Para Thinking People (2010), refiriéndose al compromiso laboral, precisaron que:

El compromiso se produce cuando en una persona surge una relación de afecto, un vínculo emocional, que le lleva a darse, a identificarse con una persona, con una idea, con una organización. El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. (π. 2)

Cuando el vínculo de afecto y emocional entre el trabajador y la empresa es sólido mejor se expresa el compromiso afectivo.

Importancia de la felicidad en el trabajo

Se asume que el bienestar y el optimismo constituyen los factores relevantes en la organización, y se explicitan en los resultados finales, es decir en la productividad. Ser feliz en el trabajo significa estar conforme fundamentalmente consigo mismo, con la organización propiciando un clima adecuado para el desarrollo personal y profesional. Por estas razones la gestión dentro de la empresa para la felicidad en el trabajo se ha convertido en estos últimos años en un desafío para toda empresa u organización que ha tomado en serio los recursos humanos.

Las empresas u organizaciones con trabajadores felices, generan un clima organizacional muy bueno, aumenta la productividad laboral, pueden desarrollar mejor el trabajo en equipo, la creatividad laboral, la atención al cliente, el liderazgo, etc.

1.3 Justificación

Se ha establecido como justificación del presente estudio los siguientes aspectos:

Justificación teórica

El presente estudio, tiene como propósito generar reflexión, y debate académico sobre la variable felicidad laboral, y también generar debate sobre el conocimiento existente. Dado que en nuestro país en particular, son muy pocas las investigaciones que se ha realizado sobre este aspecto, y no hay todavía una cultura organizacional que ayude a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y sobre todo su felicidad laboral. Esto debido a las limitaciones que se tiene a nivel empresarial o corporativo, sobre el conocimiento teórico de la felicidad laboral. Por estas razones la presente investigación, pretende sentar los primeros cimientos, para que en un futuro no muy lejano, se investigue a mayor profundidad que es lo que está pasando con la felicidad de los trabajadores de todas las empresas del Perú. En esta línea de pensamiento, deberíamos preguntarnos: ¿Por qué se generan conflictos entre los trabajadores y los dueños de las empresas o sus funcionarios? ¿Existen políticas reales en cada empresa u organización para lograr la felicidad laboral de sus trabajadores?. Todo esto, es parte de la reflexión necesaria para que se genere el cambio necesario, y buscar mejores condiciones de vida laboral de los trabajadores.

Justificación Práctica

Esta investigación ha tenido como primer propósito investigar la percepción sobre la Felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017. Como segundo propósito, se tiene la posibilidad de que puede ser aplicada en otras oficinas del Ministerio de Educación para indagar cuál es el nivel de felicidad laboral de sus trabajadores. En ese sentido la proyección que tiene este estudio en la comunidad científica peruana, es que puede constituirse en un antecedente de singular importancia para mejorar la calidad de vida laboral de todos los trabajadores, y por lo tanto las instituciones pueden establecer estrategias y objetivos para que esto ocurra. También se sabe

que un trabajador que llega y sale del trabajo feliz, puede mejorar o elevar su desempeño laboral, así como su nivel de compromiso individual y su compromiso organizativo afectivo. Finalmente, desde esta perspectiva se pueden plantear procedimientos, sugerencias y recomendaciones, para que la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, las ejecuten entre las áreas involucradas, logrando con ello que los trabajadores se sientan motivados, en el marco de una comunicación horizontal, que coadyuve a una mejor felicidad laboral.

Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico este estudio adquiere relevancia, dado que el instrumento utilizado para medir la variable felicidad laboral, puede ser utilizado o referenciado en estudios similares. Asimismo, el diseño utilizado en este estudio puede ampliarse en futuras investigaciones, para establecer la influencia de factores sobre la felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación. Por otra parte se ha buscado con esta investigación generar impacto positivo en los funcionarios y demás trabajadores, para que en el corto y mediano plazo se tomen medidas, tendientes a mejorar la felicidad laboral de los trabajadores en general.

Justificación en el ámbito de la gestión pública (social)

Esta investigación ha sido importante socialmente, porque estuvo orientada a hacer propuestas para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación. Este ha sido en resumen, un modesto aporte para el Ministerio de Educación, cuyo impacto positivo puede darse no solamente en los trabajadores, sino también en sus familias. Porque un trabajador feliz en el trabajo, podría tener una actitud positiva en su entorno familiar y en la comunidad en general. Por otra parte el impacto que ha tenido este estudio y de aplicarse sus recomendaciones en el Ministerio de Educación, se podría tomar como una experiencia exitosa replicable en otras organizaciones.

Realidad Problemática

En la mayor parte de las empresas privadas, organizaciones gubernamentales e instituciones públicas en particular, se ha observado que las investigaciones realizadas por los distintos sectores académicos, se centran fundamentalmente en aspectos relacionados con la productividad laboral o con resultados económicos. Sin embargo, muy pocos estudios se han realizado en relación con la felicidad laboral, la misma que no deja de ser menos relevantes con las variables anteriores, dado que está asociada a nuestras vidas y sobre todo a nuestro desarrollo personal y profesional.

La felicidad es un aspecto relevante en cada una de nuestras vidas, que todos queremos lograr. Por ello en estos últimos años se están realizando estudios con el propósito de mejorar la calidad de vida en los espacios laborales de las empresas o instituciones. Esto significa que muchos de los trabajadores se sienten felices cuando perciben una remuneración que satisface sus necesidades y por otra parte la posibilidad de poder realizarse dentro de la empresa.

En estos últimos años y en los países de la región en particular, se han realizado constructos desde diferentes perspectivas, para entender la felicidad en el trabajo, sin embargo no es un concepto que se haya estudiado de manera suficiente. Es decir, no se ha mostrado todavía, una consistente capacidad explicativa. Dado que se evidencian diferentes factores que están asociados a la felicidad en el trabajo como: la motivación, satisfacción laboral, compromiso institucional, clima institucional, salarios, desarrollo profesional, perfil organizacional, etc. Los mismos que hacen que el estudio de la felicidad, se oriente al campo de la complejidad, por los diferentes tipos de modelos de gestión de las personas.

No es posible laborar en toda nuestra vida, renunciando a ser felices en el trabajo, como tampoco podemos plantearnos ser felices en nuestra vidas, sin ser felices en el trabajo. Nos encontramos por lo tanto, en la necesidad de un cambio de paradigma, para entender que el trabajo ocupa un importante espacio en nuestras vidas y por la relevancia que tiene además, la utilización de nuestras fortalezas. Por consiguiente, si se plantea que el trabajo sea una auténtica fuente

para ser felices, podría generarse una auténtica revolución paradigmática.

La felicidad en el trabajo y también en la vida tiene efectos en el desarrollo de las organizaciones empresariales, dado que aumentan los niveles de consciencia y responsabilidad en contextos más humanos y eficientes, orientados fundamentalmente para aprovechar las fortalezas de los trabajadores.

En el Ministerio de Educación, y en particular en la Oficina de la Dirección de Educación Primaria, se ha observado una carencia de estímulos, premios y/o recompensas por los logros de sus trabajadores. Asimismo ha existido diferentes tipos de condiciones laborales entre los que podemos mencionar: Contratos CAS, los mismos que generan incertidumbre en el trabajador y contratos por tiempo indefinido. Además las adendas o contratos de los trabajadores, no son entregadas a tiempo, en algunos casos se entregan después de 8 meses, creando malestar e incomodidad en el trabajador.

También, se pudo precisar que los espacios físicos donde tienen que laborar los trabajadores no son seleccionados adecuadamente para que sean utilizados por los trabajadores. Tienen poca ventilación e iluminación, ya que el área donde está ubicada la Dirección de Primaria es como un almacén. Asimismo en ese sentido se cuenta con un personal desmotivado, con un alto índice de tardanzas y omisiones de marcado al ingreso a la institución.

Además se observó que en la Oficina de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación se han presentado los siguientes hechos: retraso en el logro de objetivos, deficiente atención al usuario, retraso en la entrega de tareas, alta rotación del personal, escasas expectativas de los trabajadores para su crecimiento personal y profesional, deficiente nivel de comunicación con los trabajadores, carencia de reglas de convivencia, precaria formación y funcionamiento de los equipos de trabajo y bajo involucramiento de los trabajadores en los objetivos institucionales.

Por las razones expuestas anteriormente, ha sido necesario investigar acerca de esta problemática que presentó la Oficina de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, con el propósito de proponer sugerencias y

recomendaciones que ayuden a comprender mejor este contexto, y mejorar los problemas descritos. En ese sentido, nos planteamos el problema: ¿Cuál es el nivel de Felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?

1.4 Problema

Formulación del Problema:

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

Problema general

¿Cuál es el nivel de felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel del compromiso individual de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de compromiso organizativo afectivo de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?

1.5 Objetivos

Objetivo General

Determinar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel del compromiso individual de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de compromiso organizativo afectivo de los trabajador según género, edad y grado académico es en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variable

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirmó que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93).

En la presente investigación se estableció como variable de estudio la Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017. Dicha variable fue de naturaleza cualitativa y su ocurrencia en la institución se expresó en categorías determinadas en función de los valores asignados a los instrumentos; es por ellos que fue medida en una escala ordinal, lo que permitió establecer los niveles o categorías que presentaron mayores frecuencias.

Definición conceptual:

Definición conceptual de la variable felicidad laboral

Salas (2013), refiriéndose a la felicidad laboral afirmó que:

La felicidad es el resultado de las características genéticas, del entorno, de la interacción de ambas y de la actuación que hagamos para intentar manejarla. Un alto porcentaje de la felicidad es generable a través de diferentes prácticas, por lo que queda un largo camino de actuación para incrementar la felicidad a través de las condiciones del entorno y de las actividades que se practiquen para promoverla. (p. 63)

Definición operacional:

La variable felicidad laboral fue medida a través de tres dimensiones: (a) compromiso individual, con 17 ítems; (b) satisfacción laboral, con 06 ítems y (c) compromiso organizativo afectivo, con 08 ítems. El cuestionario estuvo estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y estuvo dividido en tres dimensiones.

2.2. Operacionalización de las variables:

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la operacionalización de las variables, afirmó que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

Tabla 1

Operacionalización de la variable felicidad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rango
Compromiso individual	Vigor	1, 2		
	Propósito	3		
	Absorción	4, 5, 6		
	Entusiasmo	7, 8, 9		
	Orgullo	10		
	Dedicación	11, 12, 13, 14, 15		
Satisfacción laboral	Comportamiento	16, 17	Siempre (5)	
	Estado emocional	18, 19		Bajo (31-73)
	Sentimiento extrínseco	20	Casi siempre (4)	
	Recompensa	21		
	Oportunidades de promoción	22, 23	A veces (3)	Moderado (74-114)
	Tipo de trabajo	24	Casi nunca (2)	
Compromiso organizativo afectivo	Implicación	25		
	Aceptación de valores y objetivos	26	Nunca (1)	Alto (115-155)
	Compromiso con la organización	27, 28		
	Mantenerse como miembro de la organización	29, 30, 31		

2.3. Metodología:

Para la metodología, se aplicó el método hipotético deductivo, el mismo que va de lo general a lo particular.

Método hipotético deductivo

Hernández, et al (2009), afirmó que:

De acuerdo con el método hipotético deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas. Así las cosas, la ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: Si "X sucede, Y sucede" o en forma estocástica: "X sucede si Y sucede con probabilidad P." (p.4).

Se puede mencionar que el método hipotético-deductivo es un proceso interactivo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos.

2.4. Tipo de estudio:

La presente investigación ha sido de tipo básico, dado que se pretendió ampliar o profundizar el conocimiento de la variable en estudio, al respecto Sandi (2014) afirmó que:

Investigación básica, también recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Responde aquellos productos de

rigor científico y que son avances fundamentales en el conocimiento acerca del mundo social. (p.15)

En los estudios de tipos básicos o puros se pretende ampliar el conocimiento de las variables de investigación para posteriormente formular nuevas teorías o en todo caso modificar las existentes.

2.5. Diseño

Durante el estudio no se manipuló a ninguna de las variables, ni tampoco fue posible alterar las condiciones del medio en el cual ocurre el hecho, limitándose a observar y registrar tal y como sucede en la realidad; así también se levantó la información requerida una sola vez durante la investigación. Por tanto en el estudio se empleó un diseño no experimental y transversal, a decir de Hernández *et all*, (2006, p. 213), “en los diseños transeccionales, el que investiga solo observa y reporta por única vez”. Obedecerá al siguiente esquema:



Figura 1. Diagrama del diseño descriptivo

Dónde: *m* es la muestra y *OX* es la observación de la variable felicidad laboral

2.6. Población, muestra y muestreo:

Población.

Para Francisca (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como en conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164)

La población estuvo conformada por 180 trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017, la cual se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Población de trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017

Áreas	Total
Dirección de Educación Primaria	6
Asesoría Pedagógica Virtual	5
Formación Docente	11
Área Administrativa	17
Soporte Pedagógico	111
Área Curricular (matemática y comunicación)	10
Área Personal Social	2
Área Ciencia y Tecnología	4
Área ENPETI	4
Área de Tutoría	2
Área de Inglés	1
Área de Espacios Educativos	3
Gestión de la Información	4
Total	180

Muestra.

Según Bernal (2006), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

La muestra seleccionada ha sido aleatoria simple; y su tamaño (n), según Bernal (2006), se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (180): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 180}{0,05^2 (180 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 123$$

Muestreo:

En el presente estudio se aplicó el muestreo probabilístico para calcular la muestra, al respecto, Hernández, et. al. (2010), Señalan que:

Los métodos de muestreo probabilístico han sido aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño n tienen la misma probabilidad de ser elegidas. (p. 157)

Este método de muestreo probabilístico garantizó que todos los elementos de la población pudieron ser elegidos en la muestra y estas tuvieron la misma posibilidad de ser elegidas.

Para ello, se utilizó la relación del personal que labora en la Dirección de Educación Primaria con la asignación de un número a cada trabajador, se procedió a colocar

los 180 números en una bolsa para luego retirar 57 de ellos, quedando así la relación de los 123 trabajadores que conformaron la muestra.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

Morone, refiriéndose a las técnicas de investigación afirmó que:

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. (2012, p.3).

Las técnicas como procedimientos son necesarias para establecer las estrategias necesarias para el recojo de la información de las variables en estudio.

Técnica la encuesta

Asimismo Morone (2012), sobre la encuesta afirmó que:

Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa (p.17).

La técnica de la encuesta es aplicada en diferentes estudios cuantitativos, y en donde se recibe información de muestras debidamente seleccionadas.

Instrumento de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información ha sido el cuestionario. Al respecto Hernández, *et al.* (2010) indicó que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p. 217).

Ficha técnica del instrumento para medir la felicidad laboral

Nombre: Cuestionario para medir la felicidad laboral en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación

Autores: Adaptado de Salas (2013)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: trabajadores

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente los niveles de la felicidad laboral.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 31 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en tres dimensiones: Compromiso individual con 17 ítems, Satisfacción laboral con 06 ítems y Compromiso organizativo afectivo con 08 ítems.

Baremo del cuestionario sobre felicidad laboral:

Bajo: [31 – 73>

Moderado: [74 – 114>

Alto: [115 - 155]

Baremo del cuestionario de felicidad laboral por dimensiones

Compromiso individual: Bajo: [09 – 40>; Moderado: [40– 63>; Alto: [63 - 85]

Satisfacción laboral: Bajo: [06 – 15>; Moderado: [15– 23>; Alto: [23 - 30]

Compromiso organizativo afectivo: Bajo: [08 – 19>; Moderado: [19– 30>; Alto: [30 - 40]

Validez y confiabilidad

Validez

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, *et all.*, 2010).

Para determinar la validez del instrumento, se sometió a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el juicio de expertos para contrastar la validez de los ítems consistió en preguntar a personas expertas en el dominio que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido.

Para establecer la validez del instrumento se buscó evaluar la validez de contenido a través del juicio de expertos; para ello se sometió a la revisión de 3 expertos, especializados en Metodología de la Investigación y/o gestión pública, los cuales consideraron que el instrumento fue el adecuado y por tanto se procedió a su aplicación.

Tabla 3

Validez del instrumento percepción de la gestión educativa, según expertos

Experto	El instrumento presenta				Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont	si	si	si	si	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	si	si	si	si	Aplicable
Mag. Miluska Vega Guevara	si	si	si	si	Aplicable

Confiabilidad

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearon en el estudio tuvieron ítems con opciones en escala Likert, por lo cual se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, analizando la correlación media de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento.

Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto a 25 trabajadores que no participaron en la muestra, después de analizar los datos con la ayuda del software estadístico SPSS versión 23.

La escala de valores que determina la confiabilidad estuvo dada por los siguientes valores (Hogan, 2004):

Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de confiabilidad.

La confiabilidad de 0.8 o superior puede ser considerada como confiable

Alrededor de 0.7, se considera baja

Inferior a 0.6, indica una confiabilidad inaceptablemente baja.

Tabla 4

Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable felicidad laboral

Dimensiones/variable	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Compromiso individual	0.931	17
Satisfacción laboral	0.819	6
Compromiso organizativo afectivo	0.819	8
Felicidad laboral	0.953	31

En la tabla 5 se observó que las dimensiones: compromiso individual, Satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo ha sido confiables. Asimismo la variable felicidad laboral tuvo confiabilidad elevada. Por lo tanto el instrumento que mide esta variable ha sido confiable.

Procedimientos de recolección de datos:

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

- Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según

las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

- Para el análisis de los datos que se obtuvo de la aplicación de los instrumentos, se empleó el programa estadístico SPSS versión 23.0 para Windows, a través de estadística descriptiva.

2.8. Métodos de análisis e interpretación de datos:

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió de la siguiente manera:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se clasificaron y codificaron para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procesó la información a partir de la base de datos, para organizarla y proceder a su ordenamiento.

2do paso: Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinaron los casos que encajan en las distintas categorías

3er paso: Análisis e integración de los datos: se relacionaron y se compararon los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se hicieron utilizando el programa SPSS 23.0 para Windows XP y el Excel.

2.9 Aspectos éticos

En este estudio la información que se ha obtenido ha sido de carácter anónimo y confidencial, no se han manipulado los datos de la variable. Asimismo se han tenido en cuenta todos los protocolos establecidos por la universidad Cesar Vallejo, como también el respeto a la autoría de las fuentes consultadas.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados de la variable felicidad laboral

Felicidad laboral

Tabla 5

Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentajes
Bajo	22	17,9
Moderado	59	48,0
Alto	42	34,1
Total	123	100,0

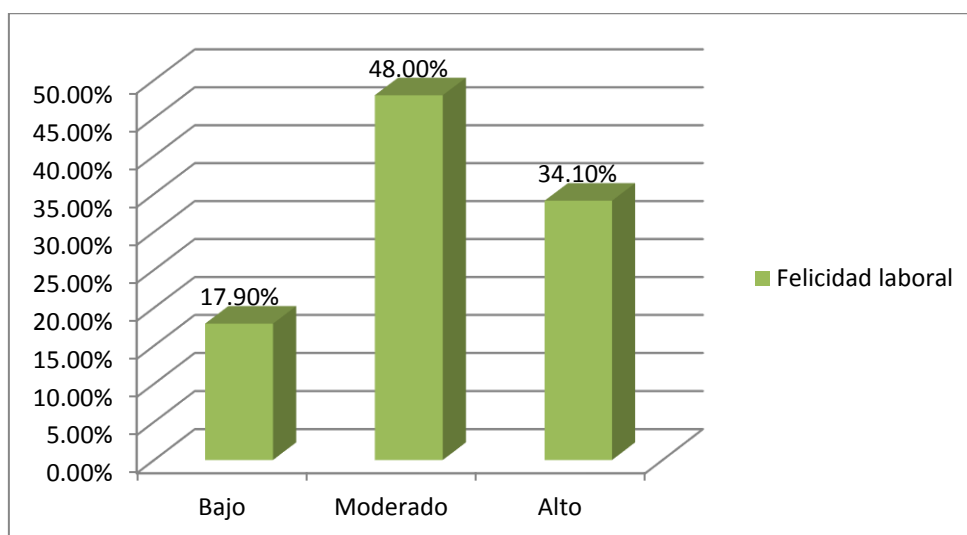


Figura 2. Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores

En la tabla 5 y figura 2, se observó que el 48.00% de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación presentaron un nivel de felicidad laboral moderado, seguido del 34,10% que presentaron un nivel alto de felicidad laboral y sólo el 17,90% presentaron un nivel bajo de felicidad laboral.

Felicidad laboral según género

Tabla 6

Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, según género

Felicidad laboral	Género				Total
	Femenino		Masculino		
	F	%	F	%	
Bajo	14	19,7%	8	15,4%	22
Moderado	34	47,9%	25	48,1%	59
Alto	23	32,4%	19	36,5%	42
Total	71	100,0%	52	100,0%	123

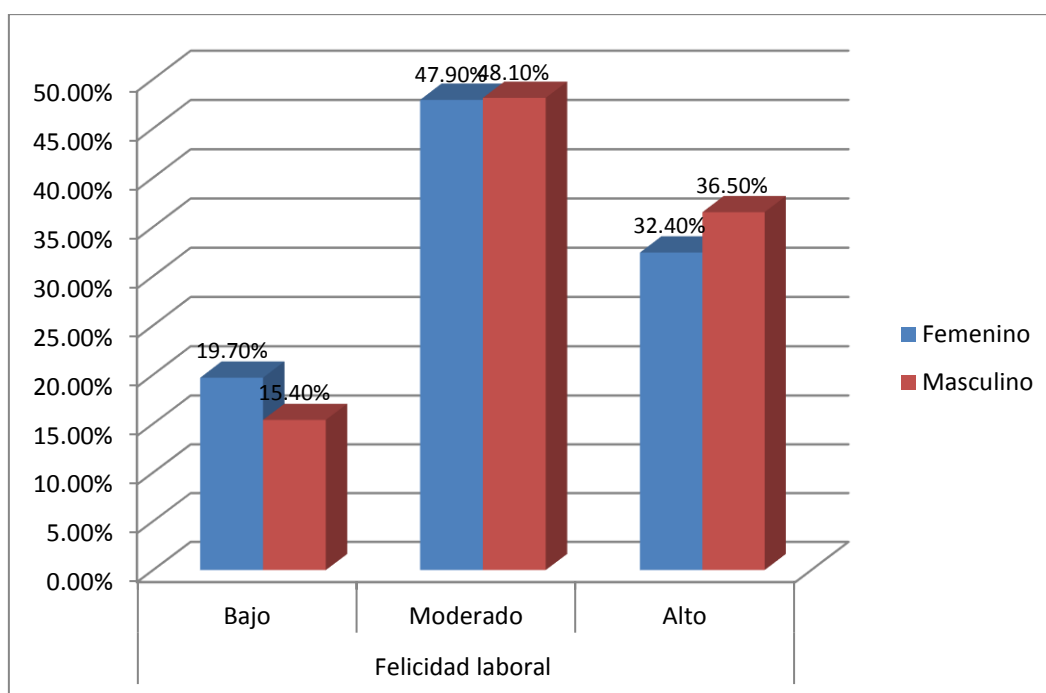


Figura 3. Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores según género

La tabla 6 y figura 3, se observó que no existe mayor diferencia en el nivel de felicidad laboral según género de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación. El 48% de estos tanto hombres como mujeres presentaron un nivel de felicidad laboral moderado. Asimismo se pudo observar que el género masculino presentó un alto nivel de felicidad laboral de 36.5% frente al género femenino que presentó el 32.4%.

Felicidad laboral según grado académico

Tabla 7

Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, según grado académico

Felicidad laboral	Grado académico						Total
	Bachiller		Título técnico		Título universitario		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	4	25,0%	3	13,0%	15	17,9%	22
Moderado	8	50,0%	13	56,5%	38	45,2%	59
Alto	4	25,0%	7	30,4%	31	36,9%	42
Total	16	100,0%	23	100,0%	84	100,0%	123

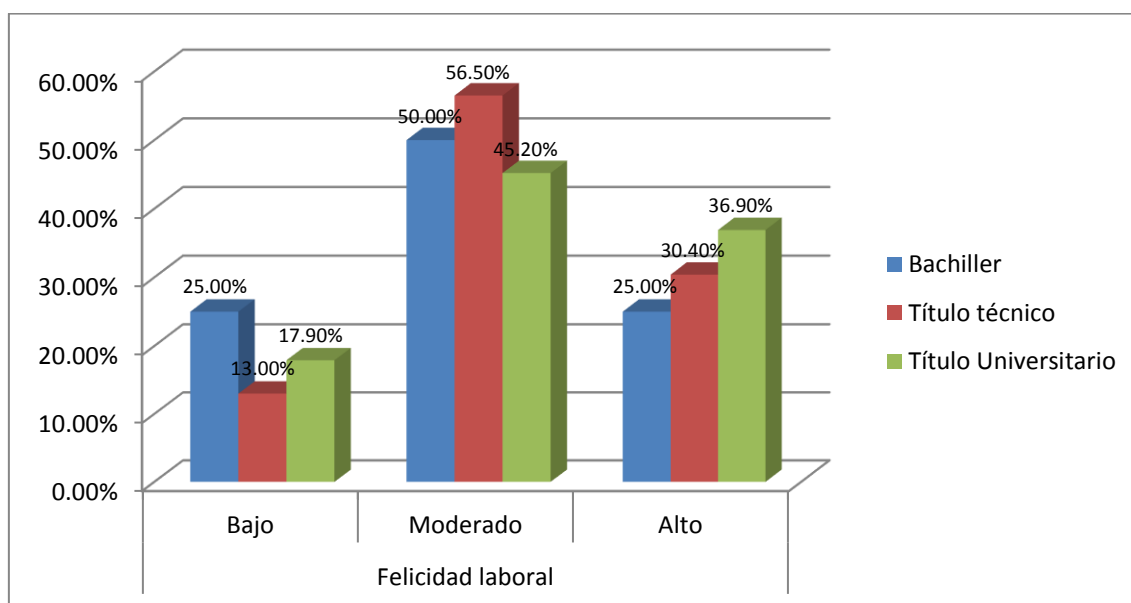


Figura 4. Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores según grado académico

La tabla 7 y figura 4, mostraron los niveles de la felicidad laboral según el grado académico, en la cual se observó que los trabajadores que señalaron tener título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral, el 56,50% de estos, presentaron un nivel moderado de felicidad laboral, seguido de los trabajadores con grado de bachiller con 50,0%. Asimismo se observó que los trabajadores con título universitario presentaban mayor felicidad que los técnicos y bachilleres (36.9%, 30.4% y 25% respectivamente) que evidenciaron un nivel alto de felicidad.

Felicidad laboral según la edad

Tabla 8

Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, según la edad

Felicidad laboral	Edad						Total
	De 25 a 35 años		De 36 a 45 años		Mayor de 46 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	7	21,2%	11	21,6%	4	10,3%	22
Moderado	15	45,5%	25	49,0%	19	48,7%	59
Alto	11	33,3%	15	29,4%	16	41,0%	42
Total	33	100,0%	51	100,0%	39	100,0%	123

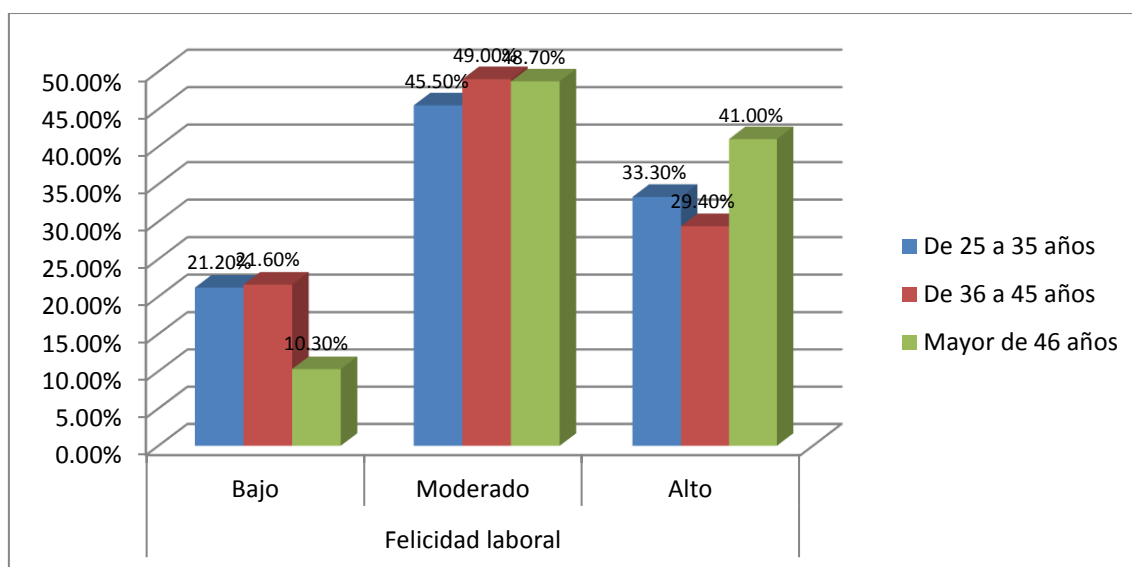


Figura 5. Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores según la edad

La tabla 8 y figura 5, se pudo observar que casi el 50% de los trabajadores presentaron un nivel de felicidad laboral según la edad moderado, no encontrando diferencia significativa entre los rangos de edad estudiados, sin embargo, los trabajadores mayores de 46 años, presentaron un mayor nivel de felicidad (41% manifestó tener un alto nivel de felicidad), seguido de los trabajadores de 25 a 35 años que presentaron un 33.3% y los trabajadores de 36 a 45 años sólo un 29.4%.

Felicidad laboral según sus dimensiones

Tabla 9

Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según sus dimensiones

Niveles	Felicidad laboral					
	Compromiso individual		Satisfacción laboral		Compromiso organizativo afectivo	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0,0%	1	0,8%	1	0,8%
Moderado	20	16,3%	47	38,2%	46	37,4%
Alto	103	83,7%	75	61,0%	76	61,8%
Total	123	100%	123	100%	123	100%

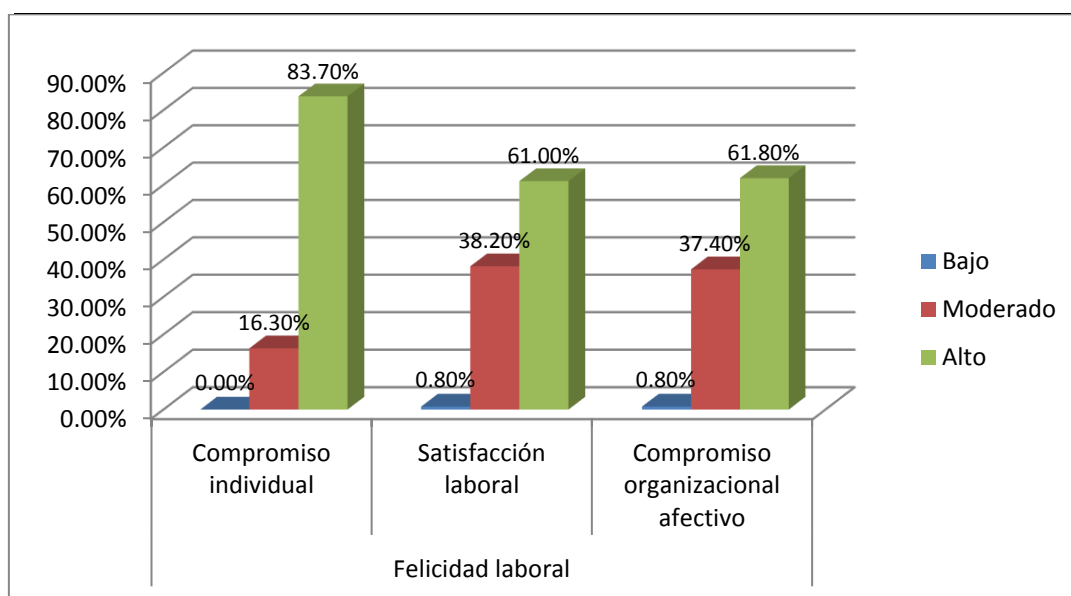


Figura 6. Niveles de la felicidad laboral de los trabajadores según dimensiones

La tabla 9 y figura 6, se observó que la dimensión que les proporcionó mayor felicidad laboral a los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, fue el compromiso individual, seguido del compromiso organizativo afectivo y satisfacción laboral (83.7%, 61.8% y 61.0% respectivamente) mostraron un nivel alto de felicidad laboral según sus dimensiones. Asimismo se pudo observar que el 38.2% de los trabajadores manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral moderado, seguido del

compromiso organizativo afectivo que presentó el 37.4% y sólo un 16.3% indicó el compromiso individual.

Compromiso individual según género

Tabla 10

Niveles del compromiso individual de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según género

Compromiso individual	Género				Total
	Femenino		Masculino		
	F	%	F	%	
Bajo	0	0%	0	0%	0
Moderado	14	19,7%	6	11,5%	20
Alto	57	80,3%	46	88,5%	103
Total	71	100,0%	52	100,0%	123

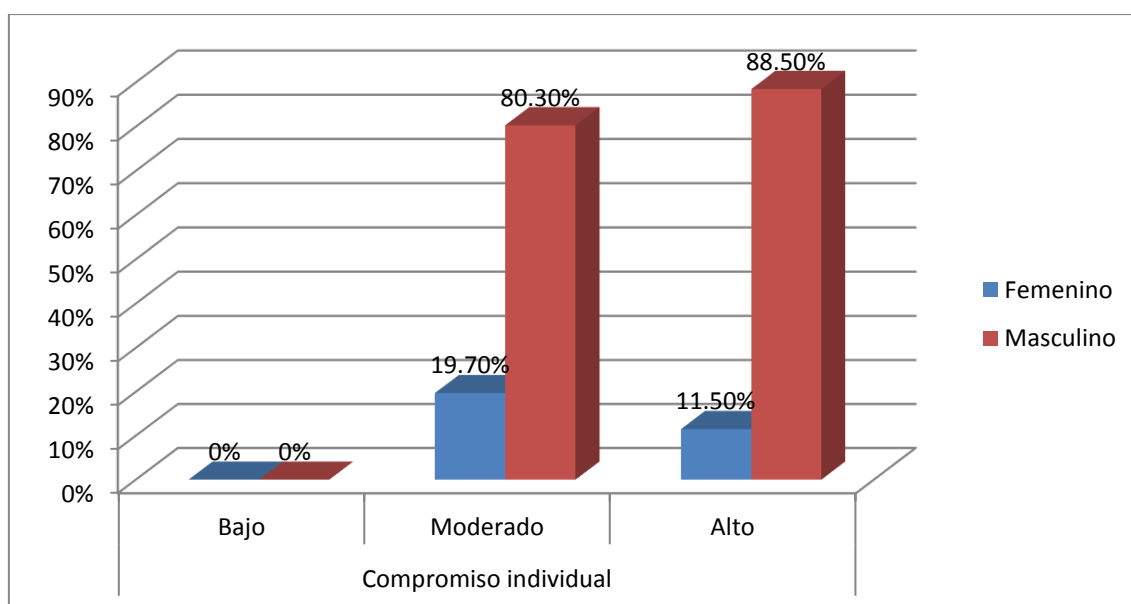


Figura 7. Niveles del compromiso individual de los trabajadores según género

La tabla 10 y figura 7, mostraron los niveles del compromiso individual según el género. Se pudo observar que, el género masculino presentó mayor nivel de compromiso individual, pues el 88.5% de los hombres manifestó un nivel alto, a comparación del 80.3% de las mujeres.

Compromiso organizativo afectivo según género

Tabla 11

Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según género

compromiso organizativo afectivo	Género				Total
	Femenino		Masculino		
	F	%	F	%	
Bajo	0	0%	1	1,9%	1
Moderado	27	38,0%	19	36,5%	46
Alto	44	62,03%	32	61,5%	76
Total	71	100,0%	52	100,0%	123

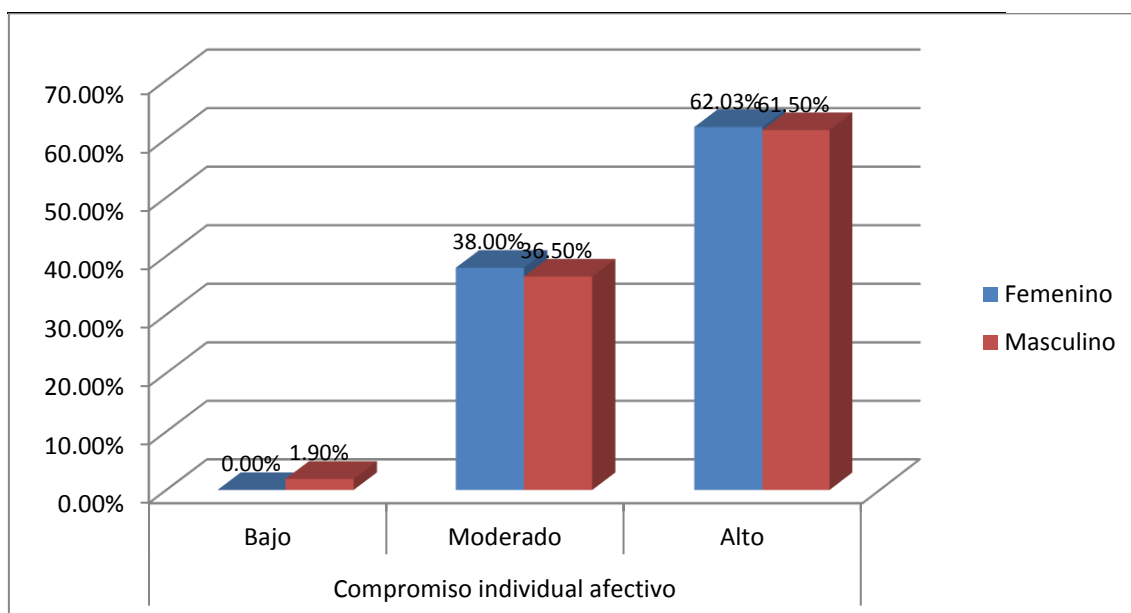


Figura 8. Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores según género

La tabla 11 y figura 8, se pudo observar que más del 60% de mujeres y hombres presentaron altos niveles de compromiso organizativo afectivo, no encontrando diferencia significativa según el género (62.03% y 61.5% respectivamente).

Satisfacción laboral según género

Tabla 12

Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según género

Satisfacción laboral	Género				Total
	Femenino		Masculino		
	F	%	F	%	
Bajo	0	0%	1	1,9%	1
Moderado	32	45,1%	15	28,8%	47
Alto	39	54,9%	36	69,2%	75
Total	71	100,0%	52	100,0%	123

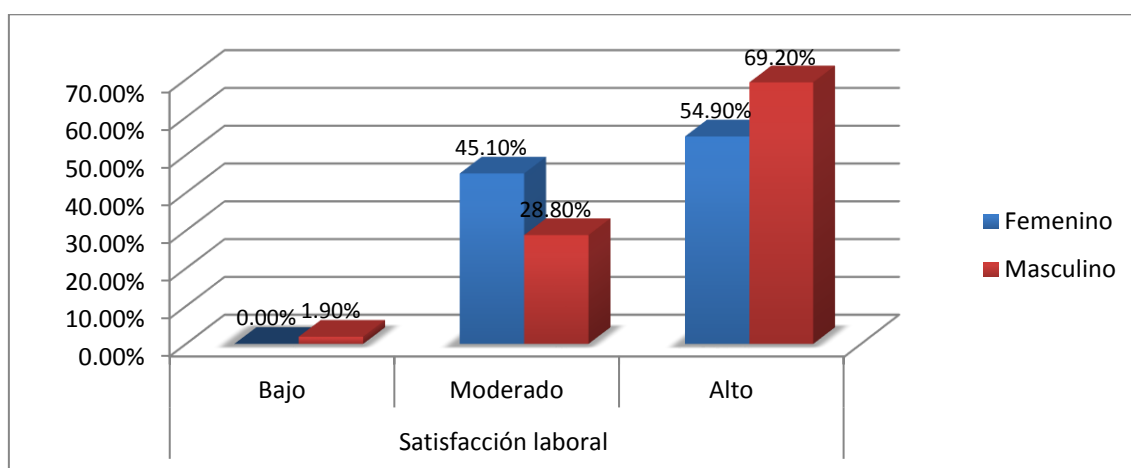


Figura 9. Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores según género

La tabla 12 y figura 9, mostraron los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria según el género. Se pudo observar que, el género masculino presentó mayor nivel de satisfacción laboral, pues el 69,20% de los hombres señaló un nivel alto, frente al 54,90% de las mujeres que también señaló un nivel alto.

Compromiso individual según grado académico

Tabla 13

Niveles del compromiso individual de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según grado académico

Compromiso individual	Grado académico						Total
	Bachiller		Título técnico		Título universitario		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0.0%	0
Moderado	2	12,5%	3	13,0%	15	17,9%	20
Alto	14	87,5%	20	87,0%	69	82,1%	103
Total	16	100,0%	23	100,0%	84	100,0%	123

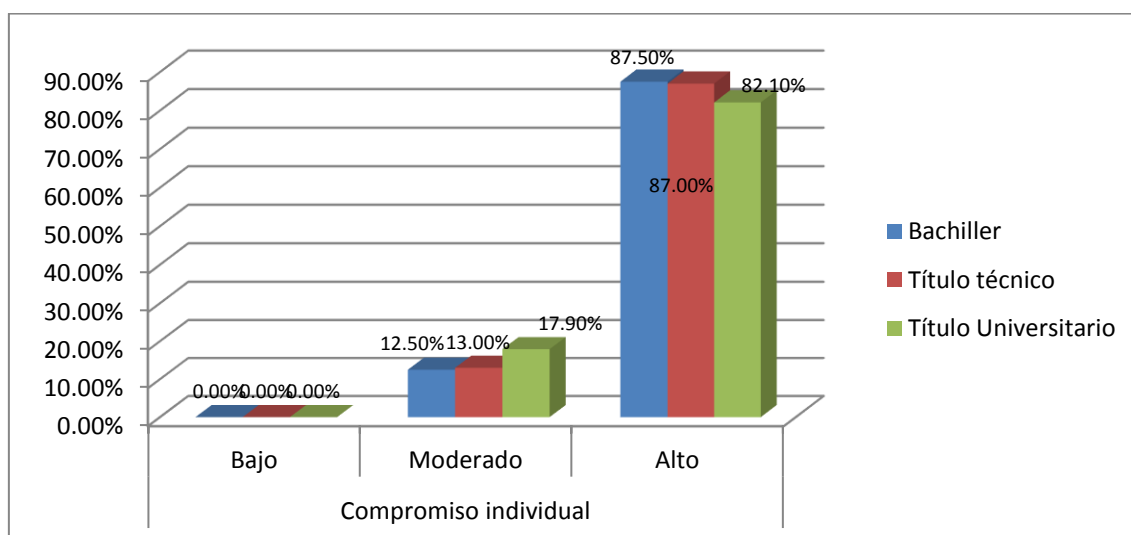


Figura 10. Niveles del compromiso individual de los trabajadores según grado académico

La tabla 13 y figura 10, se puede observar que, no se halló mayor diferencia según el grado de académico, encontrándose que más del 80% de los trabajadores presentaban un nivel de compromiso individual alto.

Satisfacción laboral según grado académico

Tabla 14

Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según grado académico

Satisfacción laboral	Grado académico						Total
	Bachiller		Título técnico		Título universitario		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	1
Moderado	8	50,0%	7	30,4%	32	38,1%	47
Alto	8	50,0%	16	69,6%	51	60,7%	75
Total	16	100,0%	23	100,0%	84	100,0%	123

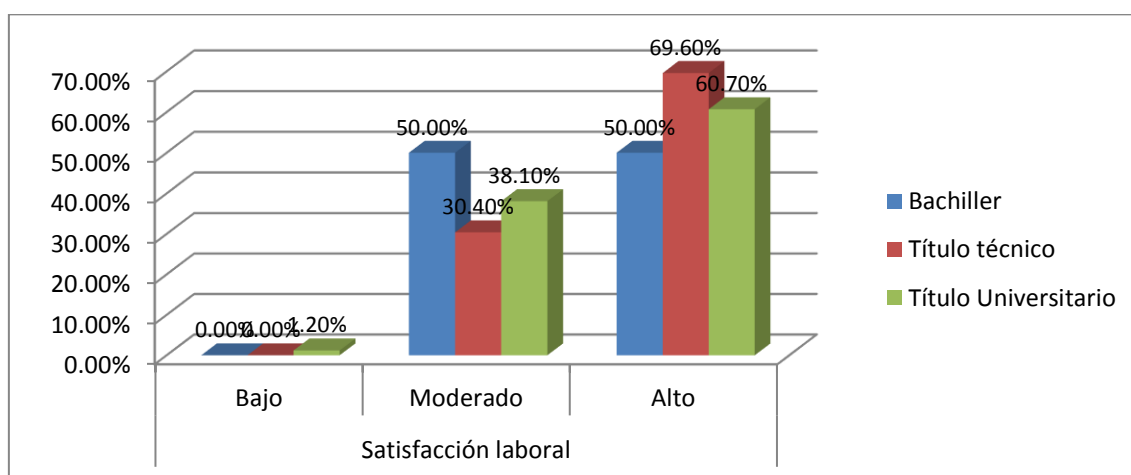


Figura 11. Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores según grado académico

La tabla 14 y figura 11, se pudo observar que, los trabajadores que señalaron tener título técnico presentaron mayor nivel de satisfacción laboral, pues el 69,60% manifestó un nivel alto, frente al 60,7% que señaló tener título universitario y sólo el 50% señaló tener bachiller.

Compromiso organizativo afectivo según grado académico

Tabla 15

Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según grado académico

Compromiso organizativo afectivo	Grado académico						Total
	Bachiller		Título técnico		Título universitario		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	1	6,3%	0	0,0%	0	0,0%	1
Moderado	8	50,0%	9	39,1%	29	34,5%	46
Alto	7	43,8%	14	60,9%	55	65,5%	76
Total	16	100,0%	23	100,0%	84	100,0%	123

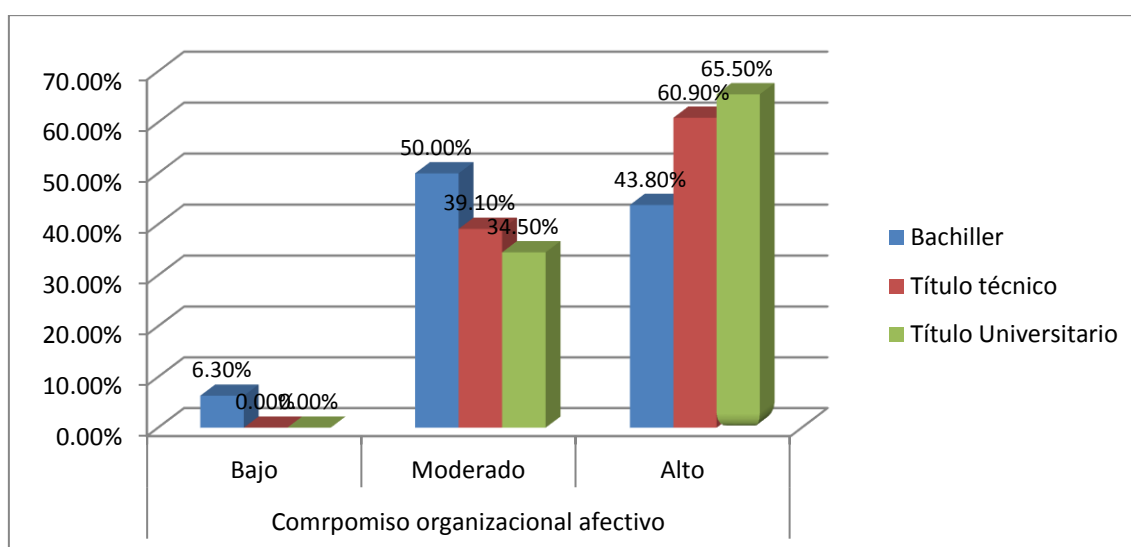


Figura 12. Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores según grado académico

La tabla 15 y figura 12, se pudo observar que el compromiso organizativo afectivo de los que señalaron tener título técnico y título universitario fue mayor que el que indicó tener el grado de bachiller (60.9%, 65.5% y 43.8% respectivamente).

Compromiso individual según edad

Tabla 16

Niveles del compromiso individual de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según la edad

Compromiso individual	Edad						Total
	De 25 a 35 años		De 36 a 45 años		Mayor de 46 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0
Moderado	7	21,2%	10	19,6%	3	7,7%	20
Alto	26	78,8%	41	80,4%	36	92,3%	103
Total	33	100,0%	51	100,0%	39	100,0%	123

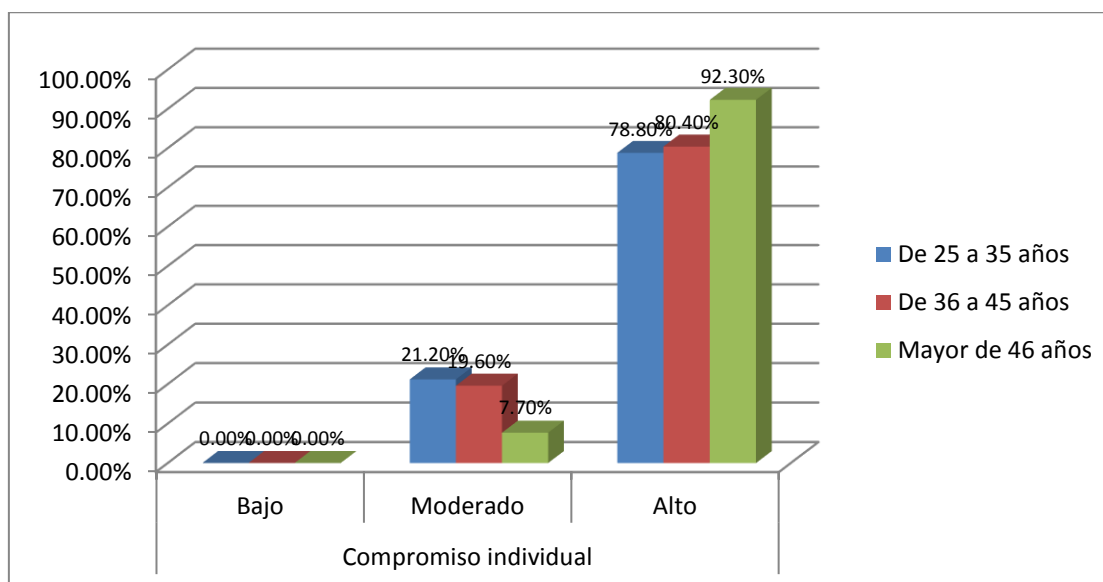


Figura 13. Niveles del compromiso individual de los trabajadores según edad

La tabla 16 y figura 13, se pudo observar que los trabajadores mayores de 46 años presentaron mayor nivel de compromiso individual, el 92.3% de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, manifestó tener un alto nivel de compromiso individual, seguido de los trabajadores entre 36 y 45 años que presentó el 80.4% y los trabajadores entre 25 a 35 años presentó el 78.8%.

Satisfacción laboral según edad

Tabla 17

Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según la edad

Satisfacción laboral	Edad						Total
	De 25 a 35 años		De 36 a 45 años		Mayor de 46 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0%	0	0%	1	2,6%	1
Moderado	14	42,4%	21	41,2%	12	30,8%	47
Alto	19	57,6%	30	58,8%	26	66,7%	75
Total	33	100,0%	51	100,0%	39	100,0%	123

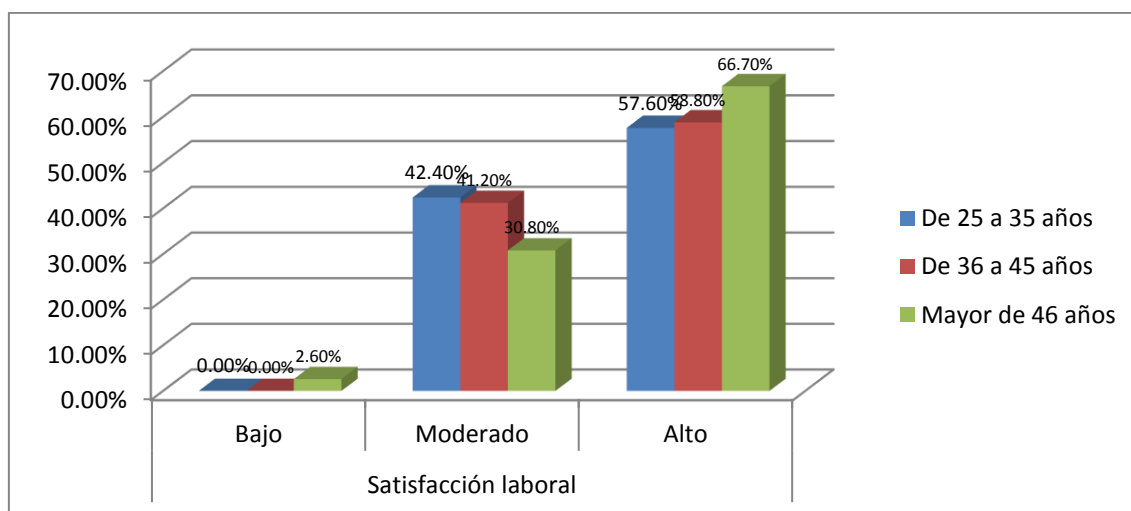


Figura 14. Niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores según edad

La tabla 17 y figura 14, se pudo observar que el 66.7% de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria mayores de 46 años, presentaron un nivel alto de satisfacción laboral, seguido de los trabajadores de 36 a 45 años y trabajadores de 25 a 35 años que también presentaron un nivel alto de satisfacción laboral según edad (58.8% y 57.6% respectivamente).

Compromiso organizativo afectivo según edad

Tabla 18

Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación según la edad

Compromiso organizativo afectivo	Edad						Total
	De 25 a 35 años		De 36 a 45 años		Mayor de 46 años		
	F	%	F	%	F	%	
Bajo	0	0%	0	0%	1	2,6%	1
Moderado	13	39,4%	21	41,2%	12	30,8%	46
(Alto	20	60,6%	30	58,8%	26	66,7%	76
Total	33	100,0%	51	100,0%	39	100,0%	123

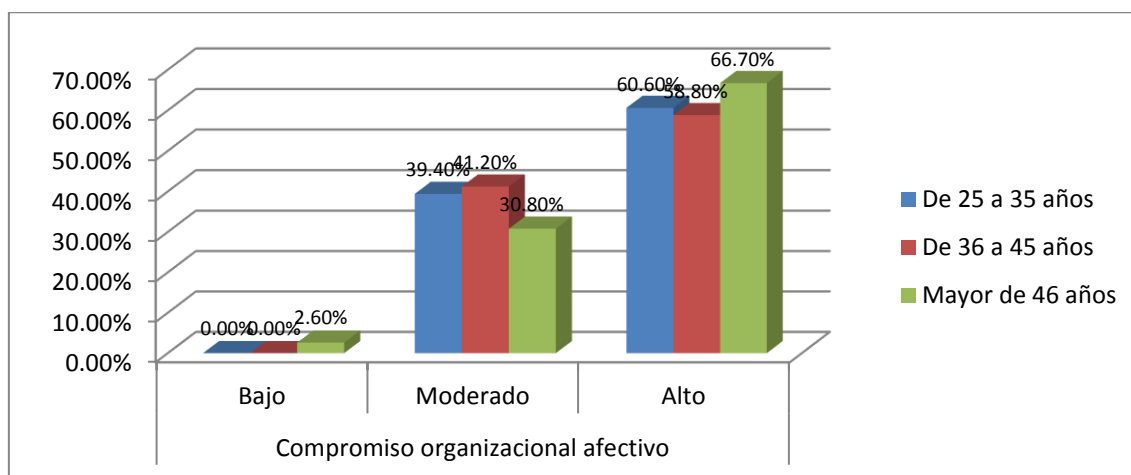


Figura 15. Niveles del compromiso organizativo afectivo de los trabajadores según edad

La tabla 18 y figura 15, se observó que más del 60% de los trabajadores mayores de 46 años y trabajadores de 25 a 35 años, presentaron altos niveles de compromiso organizativo afectivo, no encontrando diferencia significativa según la edad. Asimismo los trabajadores de 36 a 45 años también presentaron un nivel alto de compromiso organizativo afectivo de 58.8%.

IV. Discusión

El presente estudio es descriptivo, y estuvo referido a determinar los niveles de la felicidad laboral y de cada una de sus dimensiones, con respecto a tres variables intervinientes: el género, la edad y el grado académico.

Con referencia al objetivo general: determinar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017, se concluyó que el 48.00% de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación año 2017, presentaron un nivel de felicidad laboral moderado, seguido del 34,10% que presentaron un nivel alto de felicidad laboral y sólo el 17,90% presentaron un nivel bajo de felicidad laboral. Asimismo con referencia a la felicidad laboral según género, no se observó mayor diferencia, el 48% de estos, tanto hombres como mujeres presentaron un nivel de felicidad laboral moderado. Asimismo se pudo observar que el género masculino presentó un nivel alto de felicidad laboral de 36.50%, frente al género femenino con 32.40%. También en referencia a la felicidad laboral según grado académico se tuvo que los trabajadores que poseen título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral de 56,50%, quienes presentaron un nivel moderado de felicidad laboral, seguido del 50,0% que señalaron tener el grado de bachiller. Asimismo se observó que los trabajadores con título universitario presentaban mayor felicidad que los técnicos y bachilleres (36.9%, 30.4% y 25% respectivamente) que evidenciaron un nivel alto de felicidad laboral. Según la edad se pudo observar que casi el 50% de los trabajadores presentaron un nivel de felicidad laboral según la edad moderado, no encontrando diferencia significativa entre los rangos de edad estudiados, sin embargo, los trabajadores mayores de 46 años, presentaron un mayor nivel de felicidad (41% manifestó tener un alto nivel de felicidad), seguido de los trabajadores de 25 a 35 años que presentaron un 33.3% y los trabajadores de 36 a 45 años sólo un 29.4%.

En relación a la teoría sobre la felicidad laboral se tuvo a Plaza (2015), quien afirmó que la felicidad es el estado emocional de una persona feliz, es decir, cuando una persona tiene un estado de salud bueno y demuestra un bienestar interior, entonces se puede afirmar que es feliz. Esto se expresa mediante las emociones

asociadas a una paz interior. En esa misma línea de pensamiento, se menciona a Rey (2016), el mismo que afirmó que la felicidad es un estado psicológico que cada persona experimenta. Esto significa que la felicidad según esta premisa, se da cuando un trabajador es feliz por ejemplo en el trabajo, y esto porque ha experimentado cierto bienestar subjetivo. También se mencionaron a Spicer y Cederstrom (s .f), citados por Bouza (2016), quienes sostuvieron que la felicidad laboral no implica necesariamente mayor productividad y que por lo tanto no se debe convertir en una obligación del trabajador, porque puede generar reacciones no adecuadas o contrarias si es que no se logra el objetivo previsto. Esto significa que la felicidad laboral, está asociada a la productividad, pero en relación directa con el logro de los objetivos institucionales. Asimismo en esta misma línea de pensamiento se encontró a Benjamín Franklin (s. f), citado por Plaza (2015), argumentó que la felicidad de las personas no es producto de grandes acontecimientos de la vida, sino de los pequeños logros o vivencias cotidianas. Esto quiere decir que los logros diarios que se van obteniendo en el trabajo y vida de cada persona son parte relevante de su felicidad.

Con referencia a los resultados empíricos se tiene a lo manifestado por Hernández (2013) en su tesis Determinantes de la felicidad como medida de bienestar subjetivo, encontró que el 74% de los trabajadores dijeron estar felices, debido a perciben que el ingreso salarial no es el único determinante para alcanzar la felicidad laboral. Estos resultados son similares a los obtenidos en el presente estudio (48%), dado que estuvieron en el nivel moderado. Asimismo en el nivel más bajo de este estudio se obtuvo el 17.9% y en la tesis de Hernández se obtuvo el 11%, lo cual indicó que eran poco felices. Estos resultados corroboran con lo que teóricamente sostuvieron García, Nieto y Carrera (2014), en el sentido que la concepción de la felicidad difiere entre unos y otros, dado que se está analizando en el plano subjetivo y por lo tanto las percepciones son diferentes y están en función a la formación y cosmovisión de cada individuo en particular. En ese sentido, lo que las apersonas establezcan como felicidad laboral está también en función sus preferencias e intereses, es decir, lo que para algunos puede ser una felicidad laboral obtenida en base a los ingresos económicos, para otros puede ser

su calidad de vida o a la posibilidad de interactuar en su trabajo en el marco del respeto y trato deferente por parte de sus compañeros y funcionarios. Finalmente en este aspecto, la felicidad laboral se enmarca en el plano de las vivencias y preferencias de cada persona y se expresa en diferentes etapas o momentos de su vida diaria.

En relación al primer objetivo específico: determinar el nivel del compromiso individual de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017, se concluyó que el 83.70% de los trabajadores, presentó un nivel alto de compromiso individual. Asimismo en el compromiso individual según el género, se observó que el 88,50% de los varones tuvieron un alto nivel de compromiso individual frente al 80.3% de las mujeres que también presentó un nivel alto. Asimismo en relación al compromiso individual según el grado académico, no se halló mayor diferencia, encontrándose que más del 80% de los trabajadores, presentaron un nivel de compromiso individual alto. Finalmente sobre el compromiso individual según la edad, se concluyó que los trabajadores entre las edades mayores 46 años presentaron mayor nivel de compromiso individual, pues el 92,30% presentaron un nivel alto, frente al 80,4% que oscilaron entre las edades de 36 a 45 años que también presentaron un nivel de compromiso individual también alto.

Sobre la teoría atingente al compromiso individual se mencionó a Salas (2013), quien sostuvo que el compromiso individual es en esencia el comportamiento y actitudes que asumen las personas en sus trabajos. Se entiende además que un trabajador comprometido con su organización, debe expresar su comportamiento en forma física, cognitiva y conectado emocionalmente con todas las áreas de la organización. El compromiso individual implica además, dedicación, energía, entusiasmo y hasta orgullo, para que el ritmo de trabajo no disminuya tienda a mejorar, y finalmente sentirse orgulloso del trabajo que se realiza. Asimismo se tiene a McNeil (1985), quien definió el compromiso individual como el contrato psicológico que se realiza entre el trabajador y la organización, en el cual se determinan las pautas de cómo tiene que ser el compromiso normativo dentro de una relación estable y a corto plazo. También Meyer y Allen (1997) señalaron que

para que exista un alto nivel de compromiso entre ambas partes, se debe respetar el tiempo de duración en el cargo, las expectativas de crecimiento personal y profesional, así como debe de existir respeto, y se debe de asignar nuevas responsabilidades laborales que ayuden a las partes a estar en armonía. En el compromiso individual es necesario que se tenga en cuenta la permanencia en el cargo de cada uno de los trabajadores, así como el desarrollo personal y profesional afín de poder tener un crecimiento en la institución. En la medida que esto se pueda lograr, tendremos a trabajadores más comprometidos y solidarios frente a la tarea común, y en la ejecución de las actividades de la organización. Por otra parte es necesario que se dé una relación horizontal entre funcionarios y trabajadores.

En relación al segundo objetivo específico, determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017, se concluyó que el género masculino presentó mayor nivel de satisfacción laboral, pues el 69,20% de los hombres presentaron un nivel alto, frente al 54,90% de las mujeres que también presentaron nivel alto. También en referencia a la satisfacción laboral según el grado académico, se concluyó que el 69,60% de los trabajadores que manifestaron tener título técnico, presentaron un nivel alto de felicidad laboral, frente al 60,7% de los trabajadores que señalaron tener título universitario, también presentaron un nivel alto de satisfacción laboral. Finalmente sobre la satisfacción laboral, según la edad, se concluyó que los trabajadores que tuvieron edades mayores 46 años presentaron mayor nivel de satisfacción laboral, pues el 66,70% presentaron un nivel alto, frente a los trabajadores que señalaron tener edades entre 36 a 45 años que representaron un nivel de satisfacción laboral alto y representaron el 58,80%. Estos resultados son coincidentes con lo que teóricamente sostuvo Salas (2013), en el sentido que la satisfacción es un estado emocional positivo, dado que es una consecuencia natural de la realización personal en el trabajo en los aspectos que son inherentes a todo trabajador. Asimismo, entran en este análisis la satisfacción intrínseca y extrínseca que son fundamentales para el clima laboral, para el logro de los objetivos institucionales y también para alcanzar las metas que son parte importante para el posicionamiento de la organización. También en esta misma

opinión se tuvo a Loitegui (1990), citado por salas (2013) quien afirmó que la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional dado que depende de algunas características que son propias del ser humano y que están en relación con el nivel alcanzado en sus habilidades sociales y como se relaciona con su entorno. Cuando se habla de satisfacción laboral es porque en alguna medida, se han puesto en evidencia todas las características individuales del trabajador. Pero a su vez también se ha observado, la relación afectiva del trabajador con sus compañeros y miembros de su comunidad. Por otra parte también se tuvo a los planteamientos teóricos de Gibson, et al (1996), citado por Caballero (2002), quienes afirmaron que las percepciones sobre el trabajo están en un marco relativo y que están relacionados fundamentalmente con el ambiente de la organización y las políticas establecidas, así como los procedimientos necesarios para la ejecución de las actividades de la organización. Estos aspectos se desarrollan en el marco de la afiliación del trabajo en equipo necesario para el logro de los objetivos y metas de la institución. Finalmente se pudo afirmar que la satisfacción laboral de los trabajadores de una organización, es la percepción de los factores contextuales que forman parte de la vida empresarial de la organización.

También en esta misma líneas de pensamiento, se mencionó a Muñoz (1990), citado por Caballero (2002), quienes afirmaron que el sentimiento de agrado del trabajador con respecto a las relaciones interpersonales y a la satisfacción laboral dentro de la organización se debe fundamentalmente que se ha recibido muestras de solidaridad, compañerismo, respeto por las individualidades y los criterios para la ejecución de las actividades y para el trabajo en equipo. Las compensaciones económicas son parte de la satisfacción laboral, así como las experiencias que acumula el trabajador. También se tuvo a Caballero (2002), quien refiriéndose a la satisfacción laboral afirmó que la satisfacción laboral en esencia es un sentimiento que experimenta cada trabajador por el trabajo organizado en su organización y por el reconocimiento que recibe por el resto de sus compañeros y funcionarios. En este aspecto además de la satisfacción intrínseca que es inherente al trabajador, es necesario que se refuerce con estímulos externos para que la persona pueda trabajar en mejores condiciones y realice sus actividades con goce

y sabiendo que va hacer reconocido en su momento. Este sentimiento de bienestar y placer que experimenta el trabajador puede abarcar todos los aspectos relacionados al trabajo. En ese sentido la felicidad laboral puede ser un sentimiento generalizado.

En relación a los hallazgos empíricos se tuvo a Gamero (2013), en su tesis: La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad, quien sostuvo que un 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo. El promedio de felicidad alcanzó un 69%, mientras que el de la satisfacción laboral un 61%, descubriéndose que tanto la felicidad como la satisfacción laboral tuvieron fuertes interacciones con la edad, remuneración, estilo de vida y la profesión. Dichos resultados son similares a los obtenidos por el presente estudio con referencia a la satisfacción laboral que también salió alto con relación al género, la edad y el grado académico. Estos resultados demostraron la asociación de la felicidad laboral con la edad del trabajador, su remuneración percibida, los estilos de vida y la profesión que se ejercida. Es decir, no se puede hablar de satisfacción laboral plena, si es que no se tiene en cuenta o no se atienden estos aspectos que son necesarios para la tranquilidad y bienestar de cada uno de los trabajadores de la organización.

Con referencia al tercer objetivo específico: determinar el nivel de compromiso organizativo afectivo de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017, se concluyó que más del 60% de mujeres y hombres presentaron altos niveles de compromiso organizativo afectivo, no encontrando diferencia significativa según el género (62.03% y 61.5% respectivamente). Asimismo, en relación al compromiso organizativo afectivo según el grado académico, se concluyó que los trabajadores que señalaron tener título universitario y título técnico presentaron mayor nivel de compromiso organizativo afectivo que el que señaló tener título bachiller (65,50%, 60.90% y 43.80% respectivamente). Finalmente sobre compromiso organizativo afectivo, según la edad, se concluyó que más del 60% de los trabajadores mayores de 46

años y trabajadores de 25 a 35 años, presentaron altos niveles de compromiso organizativo afectivo (66,7% y 60,6% respectivamente), no encontrando diferencia significativa según la edad. Asimismo los trabajadores de 36 a 45 años, también presentaron un nivel alto de compromiso organizativo afectivo de 58.80%. Los resultados obtenidos en la presente investigación se han encontrado en la misma línea de pensamiento teórico que sostuvo en su momento Plaza (2015), quien afirmó que el compromiso organizativo afectivo de cualquier trabajador, está en relación a un sentimiento que se expresa en relación a sentirse parte importante de la organización, esto se logra en la medida que se le consulte, se le haga participar en las decisiones que son inherentes a su cargo y a sus funciones. Todo esto se logra en base a un sentido de pertenencia del trabajador con la institución. El sentimiento de propietarios de la empresa se da cuando efectivamente los trabajadores se les tratan con dignidad y se les dan oportunidades para su crecimiento dentro de la organización. También se tuvo a Echeverry y Arango (2015), quienes afirmaron que el compromiso organizativo afectivo se expresa cuando la empresa establece políticas en donde se debe cumplir las promesas y los compromisos laborales con sus trabajadores. Aquí se debe tener en cuenta que la palabra y su cumplimiento están por encima de cualquier otro documento formal que se pueda firmar. La estabilidad en la organización, genera un alto compromiso afectivo del trabajador con la organización. Pero a esta situación se le debe agregar el trato y la relación que se establece entre ambas partes: trabajador – organización.

Por otra parte se tuvo a Salas (2013), quien sostuvo que el compromiso organizativo afectivo, se concretiza cuando el trabajador asume como propios los objetivos, las actividades y las metas que se traza la organización y asimismo el trabajador se siente parte relevante de todos los logros y procesos de crecimiento y empoderamiento de la organización en la comunidad, esto quiere decir que el éxito que alcance la organización también le atañe al trabajador, cuando este está comprometido con la organización. El compromiso organizativo afectivo se da cuando el trabajador es tratado con respeto y se le hace sentir parte importante de la organización. Es en este aspecto que el trabajador siente el deseo de

permanencia y también los líderes de la organización respetan los derechos y la inteligencia de los demás. También se pudo considerar a Thinking People (2010), quienes sostuvieron que el compromiso organizativo afectivo se genera cuando la relación de afecto entre el trabajador y la empresa genera un vínculo muy fuerte en donde hay conjunción de esfuerzos, coincidencia entre las ideas y acciones, dentro de un marco de lealtad, motivación y permanencia en la empresa. Finalmente, cuando el vínculo de afecto y emocional entre el trabajador y la empresa es sólido mejor se expresa el compromiso afectivo. Asimismo, se pudo considerar los hallazgos empíricos de Rentería y Román (2015), quienes sostuvieron que las personas realizan siempre la evaluación de su propia vida, lo cual los hace tomar en cuenta cuan bien se sienten y les permite revisar ciertos estándares inherentes a la calidad de vida que están asociados al estado económico y social de la misma persona. Esto quiere decir que el bienestar subjetivo, no solo se evalúa desde la perspectiva del estado de ánimo personal, sino que también entran en el análisis otros factores que en alguna medida pueden ser objetivos como por ejemplo la política laboral, el cumplimiento de los derechos labores y el mejoramiento de la seguridad laboral, los cuales deben direccionarse a tener y ofrecer empleos de calidad.

V. Conclusiones

Primera:

En referencia al objetivo general, en donde se estableció determinar el nivel de la felicidad laboral, se concluye que el 48.00% de los trabajadores presentó un nivel moderado. Asimismo, en la felicidad laboral de los trabajadores según el género, se pudo observar que no hubo mayor diferencia, el 48% tanto hombres como mujeres presentaron un nivel de felicidad laboral moderado. En relación a la felicidad laboral según el grado académico, los trabajadores que describieron tener título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 56,50% tuvieron un nivel moderado, frente al 50,0% de trabajadores que tuvieron el grado de bachiller. Finalmente sobre la felicidad laboral, según la edad, se concluyó que casi el 50% de los trabajadores presentaron un nivel de felicidad laboral moderado, no encontrando diferencia significativa entre los rangos de edad estudiados.

Segunda:

En relación al primer objetivo específico, donde se estableció determinar los niveles del compromiso individual, se concluyó que el 83.70% de los trabajadores presentaron un nivel alto de compromiso individual. Asimismo en el compromiso individual según el género, se observó que el 88,50% de los varones tuvieron un alto nivel de compromiso individual, frente al 80,3% de las mujeres que presentaron un nivel alto. También en relación al compromiso individual según el grado académico, se observó que no se halló mayor diferencia según el grado académico, encontrándose que más del 80% de los trabajadores presentaron un nivel de compromiso individual alto. Finalmente sobre el compromiso individual, según la edad, se concluyó que los trabajadores que tuvieron edades mayores 46 años, presentaron mayor nivel de compromiso individual, pues el 92,30% presentaron un nivel alto, seguido del 80,4% de trabajadores de 36 a 45 años que tuvieron un nivel de compromiso individual también alto.

Tercera:

Sobre el segundo objetivo específico, donde se determinó el nivel de la satisfacción laboral, se concluyó que el género masculino presentó mayor nivel de satisfacción laboral, pues el 69,20% de los hombres presentaron un nivel alto, frente al 54,90% de las mujeres que también presentaron nivel alto. En relación a la satisfacción laboral según el grado académico, se concluyó que el 69,60% de los trabajadores que señalaron tener título técnico tuvieron un nivel alto de felicidad laboral, frente al 60,7% de los trabajadores que señalaron tener título universitario y presentaron un nivel de satisfacción laboral también alto. Finalmente sobre la satisfacción laboral, según la edad, se concluyó que los trabajadores que tuvieron edades mayores 46 años presentaron un nivel alto de satisfacción laboral 66.70%, seguido de los trabajadores de 36 a 45 años y trabajadores de 25 a 35 años que presentaron también un nivel alto de satisfacción laboral según la edad (58.80% y 57.60%).

Cuarta:

Sobre el tercer objetivo específico, donde se determinó el nivel del compromiso organizativo afectivo, se concluyó que más del 60% de mujeres y hombres prestaron altos niveles de compromiso organizativo afectivo, no encontrando diferencia significativa según el género (62.03% y 61.50%). En relación al compromiso organizativo afectivo según el grado académico, se concluyó que los trabajadores que señalaron tener título universitario presentaron mayor nivel de compromiso organizativo afectivo, pues el 65,50% tuvieron un nivel alto, seguido del 60,90% que señalaron tener título técnico con un nivel de compromiso organizativo afectivo también alto. Finalmente sobre compromiso organizativo afectivo, según la edad, se concluyó que más del 60% de los trabajadores mayores de 46 años y trabajadores de 25 a 35 años, presentaron altos niveles de compromiso organizativo afectivo, no encontrándose diferencia según la edad, seguido de los trabajadores con edades entre 36 a 45 años que también presentaron un nivel alto de compromiso organizativo afectivo de 58.8%.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda a las autoridades de la Dirección de Educación Primaria, promover acciones que permitan elevar los niveles de felicidad laboral de sus trabajadores de las diferentes áreas de la Dirección Primaria.

Segunda:

Se recomienda a las autoridades de la Dirección de Educación Primaria, continuar con las políticas institucionales que permitan mantener el compromiso individual de sus trabajadores.

Tercera:

Se recomienda a las autoridades de la Dirección de Educación Primaria, hacer una revisión de las políticas de contratación y escala remunerativa de los trabajadores; así como las funciones que se delegan en el marco de un clima de mayor confianza y seguridad y aplicando un trato más afectivo, para ello se recomienda también mejorar los ambientes de trabajo, los cuales se deben adecuar a las necesidades de la institución y orientados a darles un mejor calidad de vida laboral.

Cuarta:

Se recomienda a las autoridades de la Dirección de Educación Primaria, desarrollar políticas institucionales que permitan mantener y elevar el compromiso organizativo afectivo de sus trabajadores. Asimismo se recomienda aprovechar las experiencias exitosas de otras instituciones y corporaciones sobre el compromiso organizativo afectivo y sobre la felicidad laboral.

VII. Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40 (1), 99 -106.
- Alarcón, R. y Caycho, T. (2014). *Relaciones entre gratitud y Felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/CeQuZQ
- Arias, W. L. (2013). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. Recuperado el 04 de octubre de 2016 desde goo.gl/CLQwbP
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 13-24.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2da edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 21 de noviembre del 2016 desde <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- De Andrés, E. y Martín, A. (2010). *La felicidad en el trabajo*. Recuperado el 10 de setiembre de 2016 desde goo.gl/prNyrU
- Dos Santos, V., Beuren, I. M. y Dos Santos, A. F. (2010). Tipologia de cultura organizacional dominante em empresas familiares do ramo têxtil: um estudo multicasos na área de controladoria. *Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista*, 4(3), 53 - 72

- Echeverry, S. y Arango, C. (2015). *Manifestaciones comportamentales del compromiso afectivo de los colaboradores con el equipo de trabajo en una universidad de la ciudad de Medellín*. Recuperado el 22 de noviembre del 2016 desde goo.gl/eZ9A7I
- Enciclopedia Financiera. (2016). *Cultura organizacional*. Recuperado desde goo.gl/PzNhEx
- Eiriz, R. (2013). *Un curso de felicidad. Guía Práctica para transformar tu vida*. Recuperado el 12 de setiembre de 2016 desde goo.gl/ujx9K3.
- Gallego, M. (2006). *Gestión humana basada en competencias. Contribución objetiva orientada al logro de los objetivos organizacionales*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/czUSwb
- Gamero, H. Y. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & Trabajo*. 15(47), 94 – 102.
- García, J., Nieto, D. y Carrera, E. (2014). *Relación entre la R.S.C. y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz*. Recuperado el 12 de octubre de 2016 desde goo.gl/E8nUjz
- Gómez, R. (1997). *Visión Joven/ Convicción*. Recuperado el 12 de octubre de 2016 desde goo.gl/2btF45
- Gurt, J. (2016). *Diseña tu futuro*. Madrid, España: Penguin Random House
- Herencias, P. (2015). *V Encuesta Adecco sobre Felicidad en el Trabajo*. Recuperado el 03 de octubre de 2016 desde goo.gl/sFcF3g

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la investigación, (5ta ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Leroux, J. (2013). *Prevención y felicidad*. Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/yGlsj4

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica y la Organización Internacional del Trabajo (2014). *Salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado el 3 de noviembre del 2016 desde goo.gl/nSSenr

Moraes de Souza, J. y Bareiros, J. (2013). *La Felicidad Laboral: El Impacto de los Valores Organizacionales y del Ajuste Persona-Organización*. Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/M6ffnZ

Morales, M. (2000). *Confianza y Desarrollo del Potencial Humano*. Recuperado el 03 de noviembre del 2016 desde goo.gl/mEg98Y

Morone, G. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Recuperado el 10 julio del 2014 desde goo.gl/ZOgzyJ

Naranjo, M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Recuperado el 3 de noviembre de 2009 desde goo.gl/9Oe5yN

Ochoa, D. (2004). *Capital Intelectual / Las fuentes de la felicidad*. Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/GNQT01

Olaechea, M. S. (2012). *Calidad de vida, autoestima y felicidad en mujeres durante el climaterio, de estrato socio-económico medio-alto y bajo, en la ciudad de Lima*. Recuperado desde goo.gl/0mWrEB

- Plaza, L. H. (2015). *La felicidad clave del éxito*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/iULA46
- Ramírez, R. (2010). *La felicidad como medida del Buen Vivir en Ecuador. Entre la materialidad y la subjetividad*. (Tesis de maestría). Recuperado el 12 de octubre del 2016 desde goo.gl/T2nWkP
- Rentería, J. M. y Román, A. (2015). *Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral*. Recuperado el 02 de noviembre del 2014 desde goo.gl/5QeZ15
- Rivas, J. (2012). *Tipos de justificación en la investigación*. Publicado el 02 de marzo de 2012. Recuperado el 15 de octubre de 2015 desde goo.gl/FZgqzV
- Ruiz de Alba, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. 1(1), 67 – 68. Recuperado desde goo.gl/jNm70Z
- Salas, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2013). *La Medición de la Felicidad en el Trabajo y sus Antecedentes: Un Estudio Empírico en el Área de Alergología de los Hospitales Públicos Españoles*. Recuperado el 04 de octubre de 2016 desde goo.gl/1y5JzJ
- Segura, M. C. y Ramos, V. (2009). *Psicología de la Felicidad*. Recuperado desde goo.gl/74xM97

- Solano, J. R. (2015). *Análisis de los factores relacionados con la felicidad en la situación laboral en el Ecuador*. (Tesis de maestría). Quito, Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Sandi, V. (2014). *La investigación aplicada y básica/pura en el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP: Un acercamiento para la discusión*. Recuperado desde goo.gl/FG6zIB
- Tadić, M., Bakker, A. B. & Oerlemans, G.M. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*. 51(6):735-750. Recuperado desde goo.gl/pgff3A
- Thinking People (2010). *Compromiso del empleado*. Recuperado el 15 de octubre de 2016 desde goo.gl/J1dZa8
- Universidad de Palermo (2012). *Estudio sobre la felicidad UP - TNS GALLU*. Recuperado el 03 de octubre de 2016 desde goo.gl/kJoDsH
- Vázquez, S. (2016). *La felicidad en el trabajo y en la vida*. (2da. Edición). Madrid, España: Lid
- Vázquez, S. (2015). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Madrid, España: Universidad de Santiago de Compostela
- Dos Santos, V., Beuren, I. M. y Dos Santos, A. F. (2010). Tipología de cultura organizacional dominante em empresas familiares do ramo têxtil: um estudo multicasos na área de controladoria. *Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista*, 4(3), 53 - 72

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017

AUTOR: Br. María Cecilia Morales Tudela

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Dimensiones	VARIABLES E INDICADORES			
				Variable 1: FELICIDAD LABORAL			
				Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es el nivel de felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso individual de los trabajadores según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizativo afectivo de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel del compromiso individual de los trabajadores según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.</p> <p>Determinar el nivel de compromiso organizativo afectivo de los trabajadores, según género, edad y grado</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Por ser un estudio descriptivo no se proponen hipótesis.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Por ser un estudio descriptivo no se proponen hipótesis.</p>	<p>Compromiso individual</p>	<p>Vigor</p> <p>Propósito</p> <p>Absorción</p> <p>Entusiasmo</p> <p>Orgullo</p> <p>Dedicación</p> <p>Comportamiento</p>	<p>1- 17</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5).</p>	<p>Bajo</p> <p>Moderado</p> <p>Alto</p>
			<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Estado emocional</p> <p>Sentimiento extrínseco</p> <p>Recompensa</p> <p>Oportunidades de promoción</p> <p>Tipo de trabajo</p>	<p>18 - 23</p>		<p>Bajo</p> <p>Moderado</p> <p>Alto</p>
			<p>Compromiso organizativo afectivo</p>	<p>Identificación</p> <p>Implicación</p> <p>Aceptación de valores y objetivos</p> <p>Compromiso con la organización</p> <p>Mantenerse como miembro de la organización</p>	<p>24 - 31</p>		<p>Bajo</p> <p>Moderado</p> <p>Alto</p>

de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?	académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.						
--	--	--	--	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>El presente estudio es básico, dado que se pretende determinar la relación entre las variables. Al respecto, Sandi (2014)</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basada en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que "son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos".</p> <p>MÉTODO:</p> <p>El método que se utilizara en la presente investigación es el método descriptivo.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estará conformada por 180 trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>El muestreo será aleatorio simple.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra estará conformada por 123 trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.</p>	<p>Variable: Felicidad laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: María Cecilia Morales Tudela Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación Forma de Administración: Individual</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>El análisis de los datos que se recogerán de la muestra seleccionada de la población será de naturaleza descriptiva, y se elaboran tablas y figuras para la variable felicidad laboral y sus correspondientes dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>No se realizará el análisis inferencial dado que este estudio tiene diseño descriptivo.</p>

Anexo 2
Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable felicidad laboral

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGO
Felicidad laboral	Salas (2013) afirmó que la felicidad laboral presenta tres componentes o dimensiones: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo”	Compromiso individual	Vigor	1, 2	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Bajo (31 – 73) Moderado (74 – 114) Alto (115 - 155)
			Propósito	3		
			Absorción	4, 5, 6		
			Entusiasmo	7, 8, 9		
			Orgullo	10		
			Dedicación	11, 12. 13, 14, 15		
			Comportamiento	16, 17		
		Satisfacción laboral	Estado emocional	18, 19		
			Sentimiento extrínseco	20		
			Recompensa	21		

	(p. 64).		Oportunidades de promoción	22		
			Tipo de trabajo	23		
		Compromiso organizativo afectivo	Identificación	24		
			Implicación	25		
			Aceptación de valores y objetivos	26		
			Compromiso con la organización	27, 28		
			Mantenerse como miembro de la organización	29, 30, 31		

Anexo3

Instrumentos de recolección de datos

MINISTERIO DE EDUCACIÓN - 2017

CUESTIONARIO – FELICIDAD LABORAL

GENERO	1	Femenino	2	Masculino
--------	---	----------	---	-----------

GRADO ACADEMICO	1	Bachiller	2	Título Técnico	3	Título Universitario
-----------------	---	-----------	---	----------------	---	----------------------

EDAD	1	25 a 35	2	36 a 45	3	46 a mas
------	---	---------	---	---------	---	----------

INSTRUCCIONES: Le agradecemos colaborar con nosotros. Responda con sinceridad cada una de las preguntas de este cuestionario de acuerdo a la siguiente escala:

TABLA DE VALORACION	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Compromiso Individual	Valoración				
	1	2	3	4	5
Ítems					
1. ¿En mi trabajo me siento lleno de energía?					
2. ¿Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo?					
3. ¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?					
4. ¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?					
5. ¿Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo?					
6. ¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí?					
7. ¿Mi trabajo me inspira?					
8. ¿Cuándo me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar?					
9. ¿Soy feliz cuando estoy absorto(a) en mi trabajo?					
10. ¿Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago?					
11. ¿Estoy inmerso(a) en mi trabajo?					
12. ¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?					
13. ¿Mi trabajo es retador?					
14. ¿Me dejo llevar por mi trabajo?					
15. ¿Soy muy persistente en mi trabajo?					
16. ¿Me es difícil “desconectarme” en mi trabajo?					

17. ¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando?						
Satisfacción Laboral		Valoración				
Ítems	1	2	3	4	5	
18. ¿Estoy satisfecho(a) con la naturaleza de la labor que realizo?						
19. ¿Estoy satisfecho(a) con la persona que me supervisa en mí organización?						
20. ¿Estoy satisfecho(a) con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo?						
21. ¿Estoy satisfecho(a) con la remuneración que percibo mensualmente por mí trabajo?						
22. ¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de mí organización?						
23. ¿Estoy satisfecho(a) con el tipo de trabajo que realizo en mí organización?						
Compromiso Organizativo Afectivo		Valoración				
Ítems	1	2	3	4	5	
24. ¿Me gustaría hablar de mi organización con personas cuando estoy fuera del trabajo?						
25. ¿Siento como si los problemas de la organización son míos?						
26. ¿Creo que fácilmente podría trabajar en otra organización que tenga las mismas características que ésta?						
27. ¿Me siento como parte de la familia en mi organización?						
28. ¿Me siento emocionalmente conectado (a) a esta organización?						
29. ¿Esta organización tiene un gran significado personal para mí?						
30. ¿Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización?						
31. ¿Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización?						

Anexo 4
Certificado de validez del contenido



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN COMPROMISO INDIVIDUAL							
1	¿En mi trabajo me siento lleno de energía?	✓		✓		✓		
2	¿Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo	✓		✓		✓		
3	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?	✓		✓		✓		
4	¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?	✓		✓		✓		
5	¿Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí?	✓		✓		✓		
7	¿Mi trabajo me inspira?	✓		✓		✓		
8	¿Cuándo me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar?	✓		✓		✓		
9	¿Soy feliz cuando estoy absorto(a) en mi trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago?	✓		✓		✓		
11	¿Estoy inmerso(a) en mi trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?	✓		✓		✓		
13	¿Mi trabajo es retador?	✓		✓		✓		
14	¿Me dejo llevar por mi trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Soy muy persistente en mi trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Me es difícil “desconectarme” en mi trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Estoy satisfecho(a) con la naturaleza de la labor que realizo?	✓		✓		✓		

19	¿Estoy satisfecho(a) con la persona que me supervisa en mi organización?	✓		✓		✓	
20	¿Estoy satisfecho(a) con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Estoy satisfecho(a) con la remuneración que percibo mensualmente por mi trabajo?	✓		✓		✓	
22	¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de mi organización?	✓		✓		✓	
23	¿Estoy satisfecho(a) con el tipo de trabajo que realizo en mi organización?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN COMPROMISO ORGANIZATIVO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No
24	¿Me gustaría hablar de mi organización con personas cuando estoy fuera del trabajo?	✓		✓		✓	
25	¿Siento como si los problemas de la organización son míos?	✓		✓		✓	
26	¿Creo que fácilmente podría trabajar en otra organización que tenga las mismas características que ésta?	✓		✓		✓	
27	¿Me siento como parte de la familia en mi organización?	✓		✓		✓	
28	¿Me siento emocionalmente conectado (a) a esta organización?	✓		✓		✓	
29	¿Esta organización tiene un gran significado personal para mí?	✓		✓		✓	
30	¿Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización?	✓		✓		✓	
31	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miloska Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Investigación cualitativa

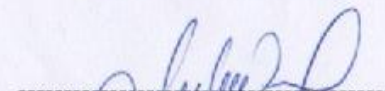
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...02 de 12 del 2016



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN COMPROMISO INDIVIDUAL							
1	¿En mi trabajo me siento lleno de energía?	✓		✓		✓		
2	¿Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?	✓		✓		✓		
4	¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?	✓		✓		✓		
5	¿Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí?	✓		✓		✓		
7	¿Mi trabajo me inspira?	✓		✓		✓		
8	¿Cuándo me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar?	✓		✓		✓		
9	¿Soy feliz cuando estoy absorto(a) en mi trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago?	✓		✓		✓		
11	¿Estoy inmerso(a) en mi trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?	✓		✓		✓		
13	¿Mi trabajo es retador?	✓		✓		✓		
14	¿Me dejo llevar por mi trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Soy muy persistente en mi trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Me es difícil “desconectarme” en mi trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL							
18	¿Estoy satisfecho(a) con la naturaleza de la labor que realizo?	✓		✓		✓		

19	¿Estoy satisfecho(a) con la persona que me supervisa en mi organización?	✓		✓		✓	
20	¿Estoy satisfecho(a) con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Estoy satisfecho(a) con la remuneración que percibo mensualmente por mi trabajo?	✓		✓		✓	
22	¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de mi organización?	✓		✓		✓	
23	¿Estoy satisfecho(a) con el tipo de trabajo que realizo en mi organización?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN COMPROMISO ORGANIZATIVO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No
24	¿Me gustaría hablar de mi organización con personas cuando estoy fuera del trabajo?	✓		✓		✓	
25	¿Siento como si los problemas de la organización son míos?	✓		✓		✓	
26	¿Creo que fácilmente podría trabajar en otra organización que tenga las mismas características que ésta?	✓		✓		✓	
27	¿Me siento como parte de la familia en mi organización?	✓		✓		✓	
28	¿Me siento emocionalmente conectado (a) a esta organización?	✓		✓		✓	
29	¿Esta organización tiene un gran significado personal para mí?	✓		✓		✓	
30	¿Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización?	✓		✓		✓	
31	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALCAY ZAPATA NOEL DNI: 06164282

Especialidad del validador: TEMÁTICO

09 de 12 del 2016

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN COMPROMISO INDIVIDUAL								
1	¿En mi trabajo me siento lleno de energía?	✓		✓		✓		
2	¿Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo	✓		✓		✓		
3	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?	✓		✓		✓		
4	¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?	✓		✓		✓		
5	¿Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí?	✓		✓		✓		
7	¿Mi trabajo me inspira?	✓		✓		✓		
8	¿Cuándo me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar?	✓		✓		✓		
9	¿Soy feliz cuando estoy absorbo(a) en mi trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago?	✓		✓		✓		
11	¿Estoy inmerso(a) en mi trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?	✓		✓		✓		
13	¿Mi trabajo es retador?	✓		✓		✓		
14	¿Me dejo llevar por mi trabajo?	✓		✓		✓		
15	¿Soy muy persistente en mi trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Me es difícil “desconectarme” en mi trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL								
18	¿Estoy satisfecho(a) con la naturaleza de la labor que realizo?	✓		✓		✓		

19	¿Estoy satisfecho(a) con la persona que me supervisa en mi organización?	✓		✓		✓	
20	¿Estoy satisfecho(a) con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo?	✓		✓		✓	
21	¿Estoy satisfecho(a) con la remuneración que percibo mensualmente por mi trabajo?	✓		✓		✓	
22	¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de mi organización?	✓		✓		✓	
23	¿Estoy satisfecho(a) con el tipo de trabajo que realizo en mi organización?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN COMPROMISO ORGANIZATIVO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No
24	¿Me gustaría hablar de mi organización con personas cuando estoy fuera del trabajo?	✓		✓		✓	
25	¿Siento como si los problemas de la organización son míos?	✓		✓		✓	
26	¿Creo que fácilmente podría trabajar en otra organización que tenga las mismas características que ésta?	✓		✓		✓	
27	¿Me siento como parte de la familia en mi organización?	✓		✓		✓	
28	¿Me siento emocionalmente conectado (a) a esta organización?	✓		✓		✓	
29	¿Esta organización tiene un gran significado personal para mí?	✓		✓		✓	
30	¿Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización?	✓		✓		✓	
31	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont DNI: 08698815

Especialidad del validador: TEMÁTICO

09 de 12 del 2016

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

 
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
ING INDUSTRIAL CP 43232
CATEDRÁTICO DE LA ESCUELA DE PORTORAZO
Diciembre 2016

Anexo 5

Base de datos de la prueba piloto

Base de datos de la prueba piloto

Nº	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18
1	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
2	3	2	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
3	4	4	1	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	4	4	4
4	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	3	4	3	5	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	4	3	2
6	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
7	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
8	5	2	5	4	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
9	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5
10	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
11	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4
12	5	5	2	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	3	2
13	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3
14	5	5	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	2	3	3	4
15	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3
16	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	2	2	4	3	3
17	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	2
18	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
19	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3
20	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5
21	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5

22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5
23	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
24	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4
25	3	4	3	5	3	4	4	5	5	2	5	5	4	5	3	5	5	4
26	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5
27	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3	2	5	5
28	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	2
29	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4
30	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4

Nº	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31
1	5	1	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	5	4	2	2
3	1	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	1	3
4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
5	2	3	3	1	4	5	3	4	3	5	4	1	1
6	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4
7	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	2	4
8	1	4	5	2	1	2	2	5	4	2	3	4	1
9	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3
11	3	4	4	5	5	2	3	4	4	3	2	3	5
12	3	4	2	2	4	5	5	3	4	3	4	4	3
13	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	3	2	3

14	2	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	2
15	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
16	3	1	1	2	4	3	4	5	5	4	5	5	3
17	2	1	1	4	4	3	4	5	5	3	3	2	3
18	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4
19	3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	2	4
20	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4
21	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
22	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5
23	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
24	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5
25	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4
26	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5
27	4	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4
28	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5

Anexo 6

Base de datos de la muestra

Base de datos de la muestra

N°	Género	G. Académico	Edad	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	1	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4
2	2	3	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	1	3	2	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	3	5	4	1	5	5	5
5	1	3	1	3	5	4	3	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1
6	2	2	2	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
7	1	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
8	1	3	1	5	5	3	2	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	2	3	5	2	2
9	1	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
10	2	2	2	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
11	2	3	1	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5
12	2	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
13	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	1	3	1	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	2	5	3	5	5	3	5
15	2	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
16	1	3	2	3	4	5	5	3	3	3	4	2	5	3	3	5	3	5	2	3	3	2	4
17	2	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
18	1	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	2	3	5	3	3
19	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
20	2	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	5	4	5
21	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
22	1	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3
23	2	2	2	5	4	5	5	5	2	4	5	3	5	4	3	4	3	5	2	5	5	4	5

24	1	3	2	4	4	5	5	5	1	5	4	3	5	5	5	4	3	5	2	5	5	5	4
25	2	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	5	4
26	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2
27	2	3	2	4	4	5	2	5	1	5	5	4	5	4	3	5	2	5	2	5	5	5	5
28	1	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	4
29	1	3	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
30	2	3	1	2	2	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	5	3	4	2	5	4	4	4
31	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
32	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
33	1	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
34	2	3	2	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
35	1	2	1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5
36	1	2	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5
37	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5
38	2	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
39	1	3	2	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	2	3	4	5	4	4	3	2	3
40	1	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
41	2	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4
42	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
43	1	3	2	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
44	1	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
45	1	3	2	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3
46	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
47	2	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4
48	2	3	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
49	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
50	2	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4

51	1	3	2	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3
52	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
53	2	3	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
54	1	3	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
55	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	1	4	3	4
56	1	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
57	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4
58	1	3	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	4	2	5	5	4	5
59	1	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5
60	2	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4
61	2	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
62	1	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2
63	1	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
64	1	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
65	1	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5
66	1	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
67	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	2	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5
69	2	3	1	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
70	1	1	1	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3
71	1	2	1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
72	2	1	1	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4
73	2	3	2	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
74	1	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
75	1	3	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
76	2	3	1	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5
77	1	3	2	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5

78	1	3	3	4	4	5	3	5	1	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	5
79	2	3	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
80	2	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	4
81	1	3	1	4	3	5	4	5	1	5	4	3	5	5	4	5	3	4	2	4	4	4	5
82	2	3	1	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
83	1	2	2	4	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4
84	1	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	1	1	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
86	1	1	2	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	2	4	5	4	5
87	1	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
88	2	3	3	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
89	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4
90	1	1	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
91	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4
92	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3
93	1	1	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
94	1	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5
95	1	1	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
96	2	2	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4
97	1	1	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4
98	2	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
99	1	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
100	2	2	2	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
101	2	3	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3
103	2	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4
104	1	2	1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	45	4	4	4	3	5	5	5

105	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	1	3	1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3
107	1	3	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
108	1	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1	5
109	2	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
110	2	2	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5
111	1	1	1	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
112	2	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3
113	2	1	2	5	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4
114	1	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3
115	1	2	1	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
116	2	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5
117	2	3	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
118	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
119	1	1	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
120	2	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
121	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
122	2	2	1	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
123	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4

N°	Género	G. Académico	Edad	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31
1	1	1	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2
2	2	3	1	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2
3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	1	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	1	3	1	3	3	3	4	5	5	3	3	5	4	1
6	2	2	2	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3
7	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
8	1	3	1	1	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5
9	1	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
10	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3
11	2	3	1	4	4	5	3	2	5	5	5	4	5	4
12	2	3	1	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4	1
13	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	1	3	1	1	5	4	5	1	5	4	3	5	3	1
15	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4
16	1	3	2	5	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2
17	2	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
18	1	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4
19	1	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
20	2	3	1	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4
21	1	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3

22	1	3	3	4	4	4	1	3	4	3	3	4	3	4
23	2	2	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	3
24	1	3	2	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3
25	2	2	1	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
26	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3
27	2	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
28	1	3	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4
29	1	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
30	2	3	1	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3
31	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	1	3	3	3	3	4	2	3	5	4	5	4	4	4
33	1	2	1	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3
34	2	3	2	4	3	4	2	1	4	4	4	3	4	3
35	1	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
36	1	2	1	3	3	3	1	2	5	4	4	4	4	3
37	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3
38	2	3	2	3	3	4	2	2	5	5	4	4	4	2
39	1	3	2	2	4	4	1	2	5	4	4	4	4	2
40	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	5	4	1
41	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
42	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
43	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
44	1	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
45	1	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3
46	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
47	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4
48	2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5

49	1	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
50	2	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
51	1	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3
52	2	3	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
53	2	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
54	1	3	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
55	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
56	1	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4
57	1	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
58	1	3	2	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	1
59	1	3	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5
60	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
61	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
62	1	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3
63	1	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
64	1	1	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
65	1	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
66	1	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
67	2	1	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
68	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
69	2	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2
70	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4
71	1	2	1	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3
72	2	1	1	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	2
73	2	3	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
74	1	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3
75	1	3	1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4

76	2	3	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
77	1	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3
78	1	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
79	2	3	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
80	2	3	3	1	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3
81	1	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5
82	2	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2
83	1	2	2	2	3	4	1	2	5	4	4	3	3	1
84	1	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
85	1	1	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2
86	1	1	2	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	1
87	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	2	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
89	1	3	2	1	1	5	1	5	5	3	3	5	5	4
90	1	1	2	3	3	3	2	4	5	4	3	3	3	1
91	1	3	2	1	4	5	1	2	5	4	4	5	5	4
92	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
93	1	1	2	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4
94	1	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
95	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
96	2	2	1	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3
97	1	1	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1
98	2	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3
99	1	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3
100	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
101	2	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3
102	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

103	2	3	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	1
104	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4
105	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3
106	1	3	1	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4
107	1	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	2
108	1	3	3	1	2	4	1	3	5	4	4	4	4	1
109	2	2	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3
110	2	2	1	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3
111	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
112	2	1	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	1
113	2	1	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2
114	1	1	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1
115	1	2	1	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3
116	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
117	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
118	1	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
119	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
120	2	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3
121	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
122	2	2	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
123	1	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3

Anexo 7
Artículo científico

Artículo científico

1. Título

Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017

2. Autor (A, ES, AS)

Br. María Cecilia Morales Tudela (Autora)

mariaceciamt@hotmail.com

3. Resumen

La Felicidad laboral de los trabajadores es uno de los aspectos relevantes que se deben tener en cuenta en todas las empresas e instituciones, para asegurar en alguna medida la permanencia del trabajador, el adecuado clima institucional, el desarrollo profesional, el aprendizaje y desarrollo organizacional. El tipo de estudio fue básico, el diseño de investigación descriptivo y el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 123 trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario aplicados a dichos trabajadores. Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió confiable: 0,953 para la variable Felicidad laboral. Se concluyó que el 48.00% de los trabajadores presentó un nivel de felicidad laboral moderado. Asimismo, en la felicidad laboral de los trabajadores según el género, el 48,1% de los hombres presentó un nivel moderado, frente al 47,9% de las mujeres que presentó también un nivel moderado. Con referencia a la felicidad laboral según el grado académico, los trabajadores que describieron tener título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 56,50% de estos, presentó un nivel moderado, frente al 50,0% que describieron tener el grado de bachiller. Finalmente sobre la felicidad laboral, según la edad, se observó que el 49% de los trabajadores entre las edades de 36 a 45 años presentaron un nivel moderado de felicidad laboral, seguido de los trabajadores mayores de 46 años, que representaron el 48,7%.

Palabras Clave: Felicidad laboral

4. Abstract

The Happiness of the workers is one of the relevant aspects that must be taken into account in all companies and institutions, to ensure to some extent the worker's permanence, adequate institutional climate, professional development, learning and organizational development. The type of study was basic, descriptive research design and quantitative approach. The sample consisted of 123 workers from the Directorate of Primary Education of the Ministry of Education, 2017. The technique that was used is the survey and the instrument of data collection was a questionnaire applied to these workers. For the validity of the instrument was used the expert judgment and for the reliability of each instrument was used the Crombach alpha that came out reliable: 0.953 for the variable Happiness at work. It was concluded that 48.00% of the workers had a moderate level of job happiness. Likewise, in the labor happiness of workers according to gender, 48.1% of men presented a moderate level, compared to 47.9% of women who also presented a moderate level. Likewise, in relation to job happiness according to the academic degree, the workers who described having a technical degree presented a higher level of job happiness, since 56.50% of these presented a moderate level, compared to 50.0% who described having the job Bachelor's degree Finally, on labor happiness, according to age, it was observed that workers between the ages of 36 and 45 presented a higher level of job happiness.

Keywords: Happiness at work

5. Introducción

En la mayor parte de las empresas privadas, organizaciones gubernamentales e instituciones públicas en particular, se ha observado que las investigaciones realizadas por los distintos sectores académicos, se centran fundamentalmente en aspectos relacionados con la productividad laboral o con resultados económicos. Sin embargo, muy pocos estudios se han realizado en relación con la felicidad laboral, la misma que no deja de ser menos relevantes con las variables anteriores, dado que está asociada a nuestras vidas y sobre todo a nuestro desarrollo personal y profesional.

La felicidad es un aspecto relevante en cada una de nuestras vidas, que todos queremos lograr. Por ello en estos últimos años se están realizando estudios con el propósito de mejorar la calidad de vida de en los espacios laborales de las empresas o instituciones. Esto significa que muchos de los trabajadores se sienten felices cuando perciben una remuneración que satisface sus necesidades y por otra parte la posibilidad de poder realizarse dentro de la empresa. En esta misma línea de pensamiento, en estos últimos años y en los países de la región en particular, se han realizado constructos desde diferentes perspectivas, para entender la felicidad en el trabajo, sin embargo no es un concepto que se haya estudiado de manera suficiente. Es decir, no se ha mostrado todavía, una consistente capacidad explicativa. Dado que se evidencian diferentes factores que están asociados a la felicidad en el trabajo como: la motivación, satisfacción laboral, compromiso institucional, clima institucional, salarios, desarrollo profesional, perfil organizacional, etc. Los mismos que hacen que el estudio de la felicidad, se oriente al campo de la complejidad, por los diferentes tipos de modelos de gestión de las personas.

No es posible laborar en toda nuestra vida, renunciando a ser felices en el trabajo, como tampoco podemos plantearnos ser felices en nuestra vidas, sin ser felices en el trabajo. Nos encontramos por lo tanto, en la necesidad de un cambio de paradigma, para entender que el trabajo ocupa un importante espacio en nuestras vidas y por la relevancia que tiene además, la utilización de nuestras fortalezas. Por consiguiente, si se plantea que el trabajo sea una auténtica fuente para ser felices, podría generarse una auténtica revolución paradigmática. Al respecto se tienen algunos estudios relacionados a la felicidad laboral, entre los que se pueden mencionar, por ejemplo a Vázquez (2015), quien sostuvo que las variables relacionadas con las Felicidad en el Trabajo han sido predictoras del desempeño durante tres años consecutivos; de igual modo que el clima organizacional. Asimismo, Hernández (2013) afirmó que el 13% de los encuestados se consideran muy felices, el 74% dice estar feliz y el 11% restante manifiesta sentirse poco feliz, destacando que ninguna persona manifestó sentirse para nada feliz, dentro de las 449 observaciones. También, Solano (2011) sostuvo que la complementariedad que existiera entre los dos enfoques, lo que conllevó a

repensar la relación excluyente, que dentro de la ciencia económica han tenido, para dar paso a una nueva relación de interdependencia con aras a aportar en una mayor comprensión de los sentimientos de las personas dentro del análisis del bienestar. Otro estudio fue el de, Arias (2013), quien indicó que altos niveles de espiritualidad en los administrativos y los profesores, además de relaciones estadísticamente significativas entre la espiritualidad y el sexo, el sexo y la realización personal, así como entre el estado civil y la satisfacción con la vida y la realización personal en los trabajadores administrativos, mas no en el personal docente. En general, las relaciones entre espiritualidad y felicidad han sido mayores y más fuertes entre los trabajadores administrativos que entre los profesores.

6. Revisión de la literatura

En relación a la literatura consultada sobre la felicidad laboral, se distingue en primer lugar a Rey (2016) quien afirmó que: “La felicidad es el bienestar subjetivo de cada uno de nosotros. Por eso cada uno sabe qué lo hace feliz y por eso un golfito no da respuesta al cumplimiento de esa expectativa, asegura”. (p. 2), es decir; la felicidad según esta premisa, ha sido un estado psicológico que cada persona experimenta. Esto quiere decir que cuando un trabajador es feliz por ejemplo en el trabajo, ocurre porque ha experimentado cierto bienestar subjetivo. Asimismo, Spicer y Cederström (s.f), citados por Bouza (2016), afirmaron que:

No hay pruebas concluyentes de que la felicidad laboral conduzca a una mayor productividad y sostienen que, cuando la felicidad se convierte en una obligación, puede hacer que la gente se sienta, de hecho, peor si fracasa a la hora de lograr su objetivo. (p. 4)

Más bien se ha podido decir que la felicidad está relacionada con la productividad. Pero depende del contexto en el cual se genera y expresa.

Asimismo Plaza (2015) afirmó que:

La felicidad es el estado emocional de una persona feliz, una sensación de bienestar y satisfacción, una paz interior, que puede ocurrir por varias razones. La felicidad es un momento duradero de satisfacción, en el que el individuo se siente completamente feliz y satisfecho, un tiempo donde no hay ningún tipo de sufrimiento. (p. 5)

Cuando una persona tiene un estado de salud bueno y demuestra un bienestar interior, entonces se puede afirmar que es feliz. Esto se expresa mediante las emociones asociadas a una paz interior.

En relación a las dimensiones en las cuales se subdivide la felicidad laboral, se tiene a Salas (2013), quien afirmó que la felicidad laboral presenta tres componentes o dimensiones: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo” (p. 64).

Dimensión compromiso individual

Cuando se habla de compromiso individual en el trabajo, este debe ser concomitante con los objetivos de la organización. Es necesario dedicación para cumplir eficientemente las labores, energía para que el rendimiento no disminuya y tienda más bien a mejorar, y finalmente sentirse orgullo del trabajo realizado. Al respecto, Salas (2013), precisó que este mide:

El compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo y se define como el comportamiento por el cual las personas se dedican o no a su trabajo. Se entiende además que una persona comprometida con su organización es una físicamente implicada, cognitivamente vigilante y conectada emocionalmente. (p. 73)

También, en esta línea de pensamiento, el contrato psicológico que se realiza entre el trabajador y la organización, marca las pautas de cómo tiene que ser, el compromiso normativo dentro de una relación estable y a corto plazo. Al respecto McNeil (1985), citado por Ruiz de Alba (2013), definió al compromiso individual como un: “Contrato psicológico” el que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales darían pie a un tipo de compromiso normativo, más basado en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos. (p. 5)

Dimensión satisfacción laboral

La satisfacción laboral está asociada a la motivación que tiene que poseer el trabajador. Esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca. La primera es atingente a los estados de ánimo y la segunda depende los factores externos. En este sentido, Salas (2013), afirmó que:

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo, resultado de la evolución del propio trabajo. Se entiende también que la satisfacción laboral es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados. (p. 71)

Cuando se habla de satisfacción laboral es porque en alguna medida, se han puesto en evidencia todas las características individuales del trabajador. Pero a su vez también se ha observado, la relación afectiva del trabajador con sus compañeros y miembros de su comunidad. Al respecto, Loitegui (1990), citado por salas (2013) afirmó que:

La satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general. (p. 4)

Dimensión Compromiso organizativo afectivo

El sentimiento de propietarios de la empresa se da cuando efectivamente los trabajadores se les tratan con dignidad y se les dan oportunidades para su crecimiento dentro de la organización. Al respecto, Plaza (2015) refiriéndose al compromiso de los trabajadores precisó también: “Que se sientan propietarios de la empresa. El hecho de que el personal se sienta responsable de participar en el producto o servicio final que el cliente compra hace que no sólo esté más satisfecho, sino también más comprometido” (p. 42). Por esta razón, la estabilidad en la organización, genera un alto compromiso afectivo del trabajador con la organización. Pero a esta situación se le debe agregar el trato y la relación que se

establece entre ambas partes: trabajador – organización. Este sentido, también Echeverry y Arango (2015), afirmaron que:

El compromiso afectivo, se identifica cuando los lazos emocionales que las personas crean con la organización surgen en el cumplimiento de sus necesidades (entendiendo estas como psicológicas esencialmente), lo cual contribuye a que estas personas gocen de estabilidad en la organización. (p. 16)

7. Problema

¿Cuál es el nivel de felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017?

8. Objetivo

Determinar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores, según género, edad y grado académico en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017.

9. Método

En el presente estudio, se utilizó el método científico como un procedimiento general y único. El tipo de estudio fue básico, dado que se pretende contribuir en un mejor conocimiento de la variable felicidad laboral. El diseño fue descriptivo, transversal con una muestra empírica de 123 trabajadores. Y el muestreo que se aplico es aleatorio simple.

Se aplicó la técnica de la encuesta, para lo cual se aplicó como instrumento un cuestionario que fue adaptado de Salas (2013). Está compuesto por 31 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en tres dimensiones: Compromiso individual con 17 ítems, Satisfacción laboral con 06 ítems y Compromiso organizativo afectivo con 08 ítems. Para la fiabilidad, se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach que fue equivalente a 0.953, demostrándose alta fiabilidad.

10. Resultados

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió de la siguiente manera:

- (a) Categorización analítica de los datos: se clasificaron y codificaron para lograr una interpretación de los hechos recogidos. Se procesó la información a partir de la base de datos, para organizarla y proceder a su ordenamiento,
- (b) Descripción de los datos: Mediante tablas de resumen de resultados, donde se determinaron los casos que encajan en las distintas categorías y
- (c) Análisis e integración de los datos: se relacionaron y se compararon los datos obtenidos. Los procedimientos estadísticos se hicieron utilizando el programa SPSS 23.0 para Windows XP y el Excel.

11. Discusión

Con referencia al objetivo general: determinar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017, se concluyó que el 48.00% de los trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación año 2017, presentaron un nivel de felicidad laboral moderado, seguido del 34,10% que presentaron un nivel alto de felicidad laboral y sólo el 17,90% presentaron un nivel bajo de felicidad laboral. Asimismo con referencia a la felicidad laboral según género, no se observó mayor diferencia, el 48% de estos, tanto hombres como mujeres presentaron un nivel de felicidad laboral moderado. Asimismo se pudo observar que el género masculino presentó un nivel alto de felicidad laboral de 36.50%, frente al género femenino con 32.40%. Con referencia al grado académico se tuvo que los trabajadores que poseen título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral de 56,50%, quienes presentaron un nivel moderado de felicidad laboral, seguido del 50,0% que señalaron tener el grado de bachiller. Asimismo se observó que los trabajadores con título universitario presentaban mayor felicidad que los técnicos y bachilleres (36.9%, 30.4% y 25% respectivamente) que evidenciaron un nivel alto de felicidad. Según la edad se pudo observar que casi el 50% de los trabajadores presentaron un nivel de felicidad laboral según la edad moderado, no encontrando diferencia

significativa entre los rangos de edad estudiados, sin embargo, los trabajadores mayores de 46 años, presentaron un mayor nivel de felicidad (41% manifestó tener un alto nivel de felicidad), seguido de los trabajadores de 25 a 35 años que presentaron un 33.3% y los trabajadores de 36 a 45 años sólo un 29.4%. En relación a la teoría sobre la felicidad laboral se tuvo a Plaza (2015), quien afirmó que la felicidad es el estado emocional de una persona feliz, es decir, cuando una persona tiene un estado de salud bueno y demuestra un bienestar interior, entonces se puede afirmar que es feliz. Esto se expresa mediante las emociones asociadas a una paz interior. En esa misma línea de pensamiento, se menciona a Rey (2016), el mismo que afirmó que la felicidad es un estado psicológico que cada persona experimenta. Esto significa que la felicidad según esta premisa, se da cuando un trabajador es feliz por ejemplo en el trabajo, y esto porque ha experimentado cierto bienestar subjetivo. También se mencionaron a Spicer y Cederstrom (s .f), citados por Bouza (2016), quienes sostuvieron que la felicidad laboral no implica necesariamente mayor productividad y que por lo tanto no se debe convertir en una obligación del trabajador, porque puede generar reacciones no adecuadas o contrarias si es que no se logra el objetivo previsto. Esto significa que la felicidad laboral, está asociada a la productividad, pero en relación directa con el logro de los objetivos institucionales. Asimismo en esta misma línea de pensamiento se encontró a Benjamín Franklin (s. f), citado por Plaza (2015), argumentó que la felicidad de las personas no es producto de grandes acontecimientos de la vida, sino de los pequeños logros o vivencias cotidianas. Esto quiere decir que los logros diarios que se van obteniendo en el trabajo y vida de cada persona son parte relevante de su felicidad.

En referencia a las conclusiones se tienen las siguientes: (a) el 48.00% de los trabajadores presenta un nivel moderado. Asimismo, en la felicidad laboral de los trabajadores según el género, el 48,1% de los hombres presentó un nivel moderado, frente al 47,9% de las mujeres que presentó también un nivel moderado, (b) el 83.70% presentaron un nivel alto de compromiso individual. Asimismo en el compromiso individual según el género, se observó que el 88,50% de los varones tuvieron un alto nivel de compromiso individual frente al 80,3% de las mujeres que presentaron un nivel alto, (c) el género masculino presentó mayor nivel de

satisfacción laboral, pues el 69,20% de los hombres presentaron un nivel alto, frente al 54,90% de las mujeres que también presentaron nivel alto y (d) el género femenino presentó mayor nivel de compromiso organizativo afectivo, pues el 62,03% de las mujeres presentaron un nivel alto, frente al 61,50% de los hombres que también presentaron nivel alto.

Entre las principales recomendaciones se mencionan: (a) Se recomienda a las autoridades de la Dirección de Educación Primaria, promover acciones que permitan elevar los niveles de felicidad laboral de sus trabajadores de las diferentes áreas de la Dirección Primaria, (b) Se recomienda a las autoridades de la Dirección de Educación Primaria, continuar con las políticas institucionales que permitan mantener el compromiso individual de sus trabajadores, (c) Se recomienda a las autoridades de la Dirección de Educación Primaria, hacer una revisión de las políticas de contratación y escala remunerativa de los trabajadores; así como las funciones que se delegan en el marco de un clima de mayor confianza y seguridad, aplicando un trato más afectivo, para ello se recomienda también mejorar los ambientes de trabajo, los cuales se deben adecuar a las necesidades de la institución y orientados a darles un mejor calidad de vida laboral. Finalmente se recomienda a las autoridades de la Dirección de Educación Primaria a desarrollar políticas institucionales que permitan mantener y elevar el compromiso organizativo afectivo de sus trabajadores; así como aprovechar las experiencias exitosas de otras instituciones y corporaciones sobre el compromiso organizativo afectivo y felicidad laboral.

Referencias

- Arias, W. L. (2013). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. Recuperado el 04 de octubre de 2016 desde goo.gl/CLQwbP
- Bouza, T. (2016). *La felicidad en el trabajo, objetivo y reivindicación en boga*. Recuperado el 12 de noviembre de 2016 desde goo.gl/gPXM7T
- Echeverry, S. y Arango, C. (2015). *Manifestaciones comportamentales del compromiso afectivo de los colaboradores con el equipo de trabajo en una universidad de la ciudad de Medellín*. Recuperado el 22 de noviembre del 2016 desde goo.gl/eZ9A7I
- Solano, J. R. (2015). *Análisis de los factores relacionados con la felicidad en la situación laboral en el Ecuador*. (Tesis de maestría). Quito, Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Hernández, A. E. (2013). *Determinantes de la felicidad como medida de bienestar subjetivo: el caso de barranquilla y soledad*. Recuperado el 3 de noviembre del 2016 desde goo.gl/39485A
- Plaza, L. H. (2015). *La felicidad clave del éxito*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/iULA46
- Rey, E. (2016). *Lograr la felicidad laboral sí es posible*. Recuperado el 15 de noviembre de 2016 desde goo.gl/SXQNbT
- Ruiz de Alba, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. 1(1), 67 – 68. Recuperado desde goo.gl/jNm70Z
- Vázquez, S. (2015). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Madrid, España: Universidad de Santiago de Compostela



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Pedagógica

Dirección General
de Educación
Básica Regular

Dirección de
Educación Primaria

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

San Borja, 27 de enero de 2017

Señorita
MARIA CECILIA MORALES TUDELA
Presente.-

De mi especial consideración:

Me dirijo a usted para saludarla, y comunicarle que se le autoriza a aplicar el instrumento de la tesis titulada "Felicidad Laboral de los Trabajadores de la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, año 2017."

Sin otro particular.

Atentamente,



Eduardo Saenz Piedra
Coord. Regional
Dirección de Educación Primaria