



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La Felicidad laboral y su relación con el desempeño los
trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Bach. Guerrero Román, Aracely (ORCID: 0000-0001-7698-2969)
Bach. Tuesta Ruiz, Katty Mercedes (ORCID: 0000-0002-4350-5522)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A nuestros padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades. A toda nuestra familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Aracely y Katty Mercedes

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por protegernos durante todo el desarrollo de esta investigación. A mis padres, que con su demostración de una madre ejemplar me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos. Al Dr. Chávez Vera Kerwin José asesor de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma.

Las autoras

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de figuras	vii
Índice de tablas	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimiento.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
4.1 Resultados descriptivos.....	23
4.2 Resultados inferenciales.....	31
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RENCOMENDACIONES.....	41
Referencias	42

Índice de tablas

Tabla 1.	Panel de expertos.....	28
Tabla 2.	Resumen de procesamiento de casos variable felicidad laboral...	29
Tabla 3.	Estadística de fiabilidad variable felicidad laboral.....	29
Tabla 4.	Resumen de procesamiento de casos variable desempeño laboral.....	30
Tabla 5.	Estadística de fiabilidad variable desempeño laboral.....	30
Tabla 6.	Nivel de felicidad laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	32
Tabla 7.	Nivel de felicidad laboral desde su dimensión compromiso individual en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	33
Tabla 8.	Nivel de felicidad laboral desde su dimensión satisfacción laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022...	34
Tabla 9.	Nivel de felicidad laboral desde su dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.....	35
Tabla 10.	Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	36
Tabla 11.	Nivel de desempeño laboral desde su dimensión rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.....	37
Tabla 12.	Nivel de desempeño laboral desde su dimensión comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022...	38

Tabla 13.	Nivel de desempeño laboral desde su dimensión funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	39
Tabla 14.	Prueba de normalidad	40
Tabla 15.	Relación entre la felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	41
Tabla 16.	Relación entre la felicidad laboral y la dimensión rendimiento de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	42
Tabla 17.	Relación entre la felicidad laboral y el comportamiento de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	43
Tabla 18.	Relación entre la felicidad laboral y la dimensión funciones de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	44

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de felicidad laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	32
Figura 2. Nivel de felicidad laboral desde su dimensión compromiso individual en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	33
Figura 3. Nivel de felicidad laboral desde su dimensión satisfacción laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	34
Figura 4. Nivel de felicidad laboral desde su dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	35
Figura 5. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	36
Figura 6. Nivel de desempeño laboral desde su dimensión rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	37
Figura 7. Nivel de desempeño laboral desde su dimensión comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	38
Figura 8. Nivel de desempeño laboral desde su dimensión funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Felicidad laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022. La investigación fue de tipo básica presentando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional, la cual tuvo como población de estudio y muestra a un total de 54 trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, en la misma que aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se tuvo como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Luego de la aplicación de los instrumentos se pudo obtener como resultado que, en relación al nivel de felicidad laboral, el 66,7% de los trabajadores indican que a veces presentan una adecuada felicidad laboral, mientras el 25,93% manifiesta que casi nunca lo presentan y solo el 7,41% manifiesta que casi siempre lo presentan. Por su parte en relación al nivel de desempeño laboral, el 72,22% de los trabajadores indican que a veces presentan un correcto desempeño laboral, mientras el 24,07% manifiesta que casi nunca lo presentan y solo el 3,70% manifiesta que casi siempre lo presentan. Finalmente, se ha logrado encontrar la existencia de una relación positiva baja entre la felicidad laboral y el desempeño laboral ($r= 0,256$; $p=0,61$) sin embargo esta no es significativa. Lo cual nos indica que si felicidad laboral es adecuada o inadecuada no necesariamente el desempeño laboral de los trabajadores será igual.

Palabras clave: felicidad laboral, desempeño laboral, compromiso individual, satisfacción laboral, compromiso afectivo.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Work Happiness and its relationship with the work performance of the workers of the Jepelacio Health Micro Network, 2022. The research was of a basic type, presenting a quantitative approach, with a non-functional design. experimental correlational type, which had as a study population and shows a total of 54 workers of the Jepelacio Health Micro Network, in which a non-probabilistic convenience sampling was applied, the survey was used as a technique and as a instrument to the questionnaire. After the application of the instruments, it was possible to obtain the result that, in relation to the level of job happiness, 66.7% of the workers indicate that they sometimes present adequate job happiness, while 25.93% state that they almost never they present it and only 7.41% state that they almost always present it. For their part, in relation to the level of work performance, 72.22% of the workers indicate that they sometimes present a correct work performance, while 24.07% state that they almost never present it and only 3.70% state that They almost always show it. Finally, it has been possible to find the existence of a low positive relationship between job happiness and job performance ($r= 0.256$; $p=0.61$), however this is not significant. Which tells us that if work happiness is adequate or inadequate, the work performance of workers will not necessarily be the same.

Keywords: job happiness, job performance, individual commitment, job satisfaction, affective commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día muchas empresas han puesto interés al factor humano, puesto que son fundamentales para el cumplimiento de objetivos y metas, por lo que si un colaborador es altamente feliz en su organización este tendrá un desempeño excelente, muchos de los trabajadores explotan todos sus conocimientos con el fin de estar a las exigencias del mercado, sin embargo algunas empresas no valoran estos esfuerzos manteniendo un ambiente muy riguroso de trabajo en la cual se genera depresión, irritabilidad, estrés los mismos que afectan de manera directa la salud del colaborador.

Según Half (2021) a nivel mundial de acuerdo a una encuesta realizada a ejecutivos de diferentes países indicaron que el 38% de su personal muestran una conducta correcta, mientras tanto el 36% manifestó que se encuentran involucrados; por su parte un 20% aseguraron estar con un ánimo bajo y deprimidos; mientras que una mínima parte manifestó estar con sobre carga laboral que ocasiona su agotamiento; dicha investigación permitió determinar que la carga laboral y el estado emocional de los trabajadores son los desafíos principales que las organizaciones enfrentan en la actualidad.

A nivel de Latinoamérica, el Diario Sustentable (2022) señala que según un estudio llevado a cabo por una organización dedicada a la seguridad laboral en Chile, un 53% de las personas laboralmente activas declara sentir felicidad en su trabajo, por su parte un 23% manifestó no estar ni felices ni tristes dentro de su trabajo. Sin embargo, los encuestados también revelaron que, en promedio, sus niveles de felicidad son mayores en su vida general respecto a la vida laboral. Asimismo, el estudio permitió determinar los conceptos principales que se encuentran asociados a los niveles altos de bienestar en el trabajo tales como: trabajo en equipo, ambiente laboral y la calidad de los jefes. Mientras que los conceptos que resaltan en relación a la felicidad laboral se encuentra el compañerismo, la valoración de su trabajo y la vocación.

A nivel nacional, según el Diario La República (2020) el 76% de los peruanos no son felices en su trabajo, dentro de las causantes por la cual

manifiestan que no son felices el 22% indican que no son felices porque su trabajo no es desafiante, del mismo modo el 20% indica que no poseen un clima laboral adecuado, mientras que el 19% indica que la falta de liderazgo por parte de sus superiores es la causa de no sentirse felices, asimismo el 12% indica el salario que posee, un 10% indica que la empresa no reconoce sus logros y no puede aportar nuevas ideas para el desarrollo de la organización, por último, un 7% indica que no son felices porque no presentan posibilidades de desarrollarse en nuevos puestos, esto ocasiona que el desempeño laboral del trabajador presente un nivel bajo, lo cual afecta directamente en las metas y objetivos de su organización lo que trae consigo una baja productividad laboral.

A nivel local en la Micro Red de Salud de Jepelacio se ha podido observar particularmente en los trabajadores nombrados falta de compromiso, debido a que consideran que su puesto es seguro, por otro lado, se puede percibir que el salario no es adecuado y el hecho de que algunos de los colaboradores desempeñan cargos que no son de su especialidad pueden influir en el estado de ánimos de muchos de los trabajadores y su compromiso. Por otro lado, se percibe que, en el ambiente laboral interno de la Micro Red de Salud de Jepelacio, se evidencia incomodidad por parte de los trabajadores, además el poco compañerismo. Ante lo manifestado es muy difícil que los colaboradores puedan sentirse realizados y felices laborando en la organización, la cual impide el desarrollo de un sentimiento de pertinencia, ya que muchas veces el ambiente se convierte en conflictivo y los propósitos de cooperación son apáticos a los funcionarios con mayores años en la institución, siendo una de las posibles causas los intereses personales, por último en gran parte de las ocasiones la falta de compromiso de algunos trabajadores termina contagiado a los demás.

Ante lo manifestado, se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022?; por otro lado, se tiene como problemas específicos los siguiente: ¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la felicidad y el comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022?; por último ¿Cuál es la relación entre la

felicidad laboral y las funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022?

La justificación en la presente investigación permitirá determinar la relación entre la felicidad laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, además de que podrá ser utilizada como antecedentes a nuevas investigaciones; así mismo permitirá conocer el comportamiento de las variables en el contexto actual. Desde la perspectiva social la investigación aportará resultados estadísticos los cuales permiten conocer la correlación entre las variables de estudios, la cual servirá de información relevante y aportará la creación de programas de promoción y prevención dentro del ámbito laboral que permitan mejorar la eficiencia en los trabajadores.

La justificación práctica de la presente investigación se centra en que los resultados obtenidos pueden ser utilizadas por la organización con el fin de poder establecer estrategias de mejora en base al conocimiento de la felicidad y el impacto que produce en los colaboradores de la institución, mejorando el desempeño laboral. Por último, el estudio es muy relevante ya que aborda la importancia de la felicidad laboral, debido a que el trabajo es el lugar donde las personas pasan la mayor parte de tiempo, donde hacen usos de sus conocimientos y experiencia adquiridas.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la felicidad laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022; por otro lado, se tiene como objetivos específicos los siguiente: determinar la relación entre la felicidad laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022; determinar la relación entre la felicidad laboral y el comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022; por último determinar la relación entre la felicidad laboral y las funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.

La investigación tiene como hipótesis general: Existe relación significativa entre la felicidad laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022. Así mismo, se presenta las siguientes hipótesis específicas:

existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022; existe una relación significativa entre felicidad laboral y el comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022; por último, existe una relación significativa entre la felicidad laboral y las funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con el marco teórico de la investigación se encuentran los antecedentes, presentando una búsqueda bibliográfica estudios previos, artículos científicos y tesis de grado las cuáles presentan alguna relación con el problema planteado, dichas investigaciones permiten conocer los avances que se tienen en relación a temática que se vienen abordando. Seguidamente se detallan las teorías relacionadas al tema en las cuales se exponen el marco conceptual de la variable de estudio de diversos autores, así como las dimensiones e indicadores que estas poseen.

A nivel internacional se tiene a Jiménez et al., (2022) en su artículo científico: la felicidad laboral en las Mypes de Santa Marta, Colombia, la cual tuvo como objetivo determinar un mecanismo de felicidad laboral que tienen las Mypes en Santa Marta. Dicha investigación presentó una metodología cuantitativa, siendo la población y muestra un total de 365 trabajadores de 294 organizaciones. Se usó a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento en el cual se diseñó y utilizó la escala Likert con el fin de determinar los niveles de felicidad laboral en la población de estudio. Los resultados evidenciaron que el 67% de los empleados presentan un nivel medio – bajo de felicidad laboral. Se logra concluir que se necesita realizar discusiones referentes a la variable de estudio en diversos escenarios para así fomentar el aumento de los estados emocionales desde el ámbito de trabajo.

Asimismo, se tiene a Erazo & Riaño (2021) en su artículo científico: felicidad laboral y su incidencia en el desempeño laboral, cuyo objetivo fue realizar un análisis bibliográfico de tesis relacionadas al colaborador productivo y feliz, así poder lograr determinar sus tendencias y evolución con el propósito de determinar el avance de la literatura en relación a la felicidad laboral y desempeño laboral, la investigación presentó una metodología con enfoque cualitativo, teniendo como población y muestra de estudio las diversas investigaciones existentes sobre la felicidad laboral y desempeño laboral, para la cual se utilizó como técnica el análisis documental y se utilizó el software sci2 para analizar, se obtuvo como resultado

que existen un total de 404 investigaciones en web of Science y 532 artículos en scopus, siendo los países de España y Estados Unidos con mayor representación.

Las principales revistas donde se publicaron *Frontiers in Psychology* y *Journal Happiness Studies* siendo los principales investigadores en relación a estos estudios Andres Salas y Sonja Lyubomirsky. Se logra concluir que se ha identificado luego del análisis documental que las investigaciones clásicas relacionadas con la felicidad laboral son aquellos cuya construcción teórica se han diseñado solo para medir la felicidad de forma genérica, por lo cual estos estudios no miden de manera concreta la felicidad laboral, por lo cual urge el desarrollo de definiciones, construcciones teóricas y medidas de manera específicas en relación a la felicidad laboral.

De la misma forma, Erazo & Riaño (2021) en su artículo científico: Felicidad laboral en profesores de educación básica, dicha investigación tuvo como fin identificar el nivel de felicidad laboral en los profesores oficiales de básica y media en Colombia, presentó un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, la población estuvo compuesta por 230 profesores de los cuales el 43% fueron del sexo masculino y el 57% fueron mujeres. La investigación tuvo como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario el cual se construyó teniendo en cuenta las escalas de felicidad en el trabajo. Los resultados obtenidos en la investigación indican que los docentes presentan niveles moderados de felicidad laboral, sin embargo, la faceta donde presentan un mayor nivel de felicidad se encuentra en la realización personal. Se logra concluir que no existe diferencias significativas entre la felicidad laboral de acuerdo a su edad, género, formación, tipo de contratación y nivel de enseñanza.

También es importante mencionar a Javanmarnejad et al., (2021) en su artículo científico denominado: felicidad, calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre las enfermeras que trabajan en los departamentos de emergencia en Irán, teniendo como fin poder encontrar la relación existente entre las tres variables de estudio en enfermeros del lugar. La investigación fue cuantitativa, no experimental de forma descriptiva, la población de estudio estuvo conformada 270 enfermeras del área de emergencia de establecimientos de salud de Irán, se usó como técnica la

encuesta y los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios, se hizo uso de la estadística descriptiva y análisis de regresión lineal. Se logra concluir que en general, el estudio actual encontró que las enfermeras que trabajan en los departamentos de emergencia en Irán no se sentían felices. Además, los hallazgos sugieren que su felicidad estaba asociada con su estatus económico y el cierre de sus deberes.

Por su parte, Gyeltshen, & Beri (2019) en su artículo científico: índices de felicidad laboral, motivación y satisfacción laboral, en educadores de nivel secundario de docentes en Butá, la cual tuvo como propósito de conocer la relación de la felicidad laboral con las variables mencionadas. El presente estudio utilizó un método descriptivo diseño de encuestas analíticas. La población de este estudio estuvo centrada en los profesores de secundaria en Samdrupjongkhar y Distritos de pandillas de basura del este de Bután. La técnica de muestreo proporcional se utiliza para tamaño de muestra de 225 docentes de secundaria. Los hallazgos del estudio revelan que la mayoría de los maestros están en el nivel promedio del lugar de trabajo, felicidad, motivación laboral y satisfacción laboral. Sin embargo, el máximo de los profesores de secundaria de las seleccionadas escuelas revela un nivel relevante de compromiso en su organización.

A nivel nacional, Duche & Rivera (2021) en su artículo científico: satisfacción y felicidad laboral en enfermeras del Perú, la cual tuvo como propósito determinar la relación entre satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas, de un establecimiento de salud perteneciente a ESSALUD, presentó un enfoque cuantitativo, no experimental presentando un nivel correlacional, siendo la población y muestra 83 trabajadores que laboran dentro del lugar de estudio, se tuvo como técnica a la encuesta, donde se aplicaron los cuestionarios de Palma propuesto en el año 1990 y de felicidad laboral de Alarcón (2006). El resultado evidencia que existe correlaciones directamente e inversamente entre las variables de estudio, por otro lado, se evidencia una correlación positiva entre la satisfacción y felicidad laboral.

Por otro lado, León (2021) en su tesis: la felicidad y desempeño laboral de los trabajadores de Marco Marketing Consultant S.A.C, presentando como objetivo

determinar la relación de las variables de estudio en los colaboradores de la población en análisis, la investigación es cuantitativa, no experimental. Siendo la encuesta como técnica utilizada y los cuestionarios de Salas y Allen como instrumentos usados. Se tiene como resultados que las variables en estudio presentan una relación positiva en todas sus dimensiones tales como satisfacción laboral, compromiso organizacional e individual.

Asimismo, Zegarra (2020) en su tesis titulada: felicidad y desempeño de los colaboradores de entidad bancaria Compartamos, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre las variables de estudio, la investigación es cuantitativa, no experimental, con un nivel correlacional, siendo el objeto de estudio 59 colaboradores administrativos, en la cual se aplicó la encuesta y el cuestionario. Se obtuvo como resultados que la felicidad en los trabajadores es regular, mientras que el nivel de desempeño fue bajo. Se logra concluir que de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman que fue 0,729 determinando una relación positiva alta entre las variables.

De la misma forma Ferrer (2018) en su tesis titulada: clima y felicidad laboral de los colaboradores del INDECI, siendo el propósito determinar el grado de influencia de las variables de estudio, la investigación fue de tipo básica, presentado un enfoque cuantitativo. La población fue un total de 300 trabajadores de INDECI, sin embargo, la muestra fue conformada por un total de 169 trabajadores, siendo la técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario respectivamente. La investigación concluyó que el clima laboral influye en la felicidad de los trabajadores, ya que el nivel de significancia es menor a 0,05.

También se tiene a Corilloclla (2018) en su tesis titulada: felicidad y desempeño laboral del personal de secretaría de la Macro Región Policial Junín, tuvo como fin establecer la relación entre las variables de estudio, es cuantitativa, básica con un alcance correlacional, no experimental, la cual el objeto de estudio lo conformaron 68 policías. Tuvo como técnica a la encuesta e instrumento al cuestionario de felicidad laboral propuesta por Seligman en el 2011 y el desempeño laboral se utilizó la propuesta de Chiavenato en el 2009. Se tuvo como resultados que el nivel de felicidad de trabajo que presentan los efectivos policiales es bajo y el

desempeño laboral también es bajo. Logrando concluir que las variables de estudio presentan una relación muy alta.

En atención a la variable felicidad laboral Según Well (2019) es la manera que un trabajador tiene para lograr su confort dentro de su entorno laboral, con el objetivo de contar con un adecuado ambiente laboral equilibrado para así lograr explotar las capacidades que los trabajadores tienen con el fin de generar una cultura corporativa correcta. Mientras tanto Khalib et al., (2018) manifiesta que es un arma muy potente que presentan las organizaciones en la actualidad, con el fin de poder fidelizar y atraer a sus trabajadores, aprovechando el recurso humano y el intelecto de los colaboradores. Por su parte Salas & Vallina (2017) indica que es un sentimiento muy real, la cual genera armonía, compromiso, pasión y sentimientos de pertenencia a la organización, por lo que los trabajadores que son más felices pueden sentir una conexión del trabajo que realización y un objetivo que tiene un valor muy importante.

De acuerdo a Gabini (2018) la felicidad laboral produce resultados muy benéficos para los trabajadores y la organización, ya que permite lograr un mejor rendimiento y productividad, además de mejorar la salud física y mental, logrando que los trabajadores se encuentren involucrados y comprometidos con su organización, lo que ocasiona la reducción de ausentismo y las ausencias por problemas de salud, puesto que los trabajadores son felices en su organización, logrando en ellos un crecimiento laboral debido a que existe mecanismos de aceptación de los objetivos y valores institucionales.

Por otro lado, Brime (2017) manifiesta que felicidad laboral se encuentra reflejada por el grado de satisfacción que poseen los trabajadores respecto a las condiciones laborales que su organización les ofrece y estas influyen en su estado emocional. Del mismo modo, Sain (2017) hace mención que el significado de felicidad en el trabajo o felicidad laboral se puede inferirse desde dos maneras, la primera hace mención que la felicidad es un factor que se encuentra vinculada al trabajo y la felicidad es el estado de ánimo que se presenta en el trabajo, mientras que lo segundo se centra en conceptualizar la felicidad como una característica dentro del trabajo. En atención a lo señalado, Salas- Vallina (2017) indica que es

una emoción honesta la cual se extiende más allá de la satisfacción la misma que genera emociones de afecto hacia su organización; por lo cual forma parte de una conexión entre los trabajadores y su ámbito laboral.

Con respecto a las dimensiones de la variable felicidad laboral, de acuerdo a lo manifestado por Salas, et al., (2017) la variable presenta tres dimensiones las cuales son el compromiso individual, satisfacción laboral y el compromiso organizativo afectivo, de acuerdo a lo manifestado por el actual referente al compromiso individual este es medible por medio de la observaciones de sus caracteres donde destacan los aspectos emotivos, cognitivos y físicos a través de las funciones laborales con las cuales el colaborador pueda sentirse identificado y que cuida como si este fuera su caso, puesto que esto ocasiona que el colaborador pueda llenar sus expectativas personales. Por su parte Guerra (2018) manifiesta que el compromiso individual se centra en el gasto de energía y fuerza mental que ejercen los trabajadores, además de la perseverancia que posee para alcanzar sus metas aun presentando dificultades, ante lo manifestado los trabajadores que se encuentran comprometidos no les interesa las dificultades que se les presenta ni el tiempo, puesto que ellos hacen uso de sus fuerzas internas para el cumplimiento de objetivos y metas de su organización.

Por otro lado, la dimensión compromiso individual presentó como indicadores al nivel cognitivo que de acuerdo a Guerra (2018) son las habilidades que permiten al trabajador facilitar el procesamiento de información, la resolución de problemas, la memoria y el lenguaje. Por otro lado, se tiene a la dedicación del trabajo que, de acuerdo a Salas, et al., (2017) es la entrega que se realiza de manera intensa a una determinada actividad con el fin de lograr los objetivos y metas de una organización.

Del mismo modo, Salas, et al., (2017) indica que los elementos internos que logran la determinación de que las personas ejerzan el cumplimiento, se basan en el nivel de motivación que presentan las personas de seguir formando parte de la organización, además del grado de involucramiento en las actividades que logran complementar su ejercicio laboral. Del mismo modo es importante mencionar a Kahn (1990) el cual manifiesta que el compromiso individual permite medir el

compromiso cognitivo, emocional y físico en el trabajo por lo cual lo define como el comportamiento mediante el cual el colaborador se entrega o no a su trabajo.

En relación a la dimensión satisfacción laboral es importante mencionar a Locke (1976) el cual manifiesta que es el estado emocional positivo que se presenta el trabajo en relación a su evolución. Asimismo, de acuerdo a Salas, et al., (2017) los elementos externos que inciden en la determinación de la satisfacción laboral se encuentra los medios que se utilizan para ejercer sus labores, el clima organizacional la cual dichas acciones son complementadas a través de las recompensas que se propician a los colaboradores por el esfuerzo que realizan para el cumplimiento de objetivos y metas, ante lo manifestado las políticas laborales se encuentran sujetas a las necesidades de oportunidades y crecimientos que tengan los trabajadores. De acuerdo a Corilloclla (2020) las medidas adoptadas en relación a la satisfacción laboral muchas de estas van desde una forma global hasta sus indicadores tales como promoción, supervisión, remuneración.

De acuerdo a los indicadores de la dimensión satisfacción laboral se tiene al clima laboral que de acuerdo a Corilloclla (2018) esta se basa a través de un ambiente la cual se origina por medio de los sentimientos, emociones que los miembros de una organización, el cual se relaciona con la motivación de los colaboradores. Por su parte la realización laboral de acuerdo a Chacón (2018) son los vínculos que se logran establecer de los ambientes del trabajo, la cual hace referencia a las relaciones dentro del trabajo y por medio del capital en el proceso productivo.

Por su parte la dimensión compromiso organizativo afectivo de acuerdo a Echeverry y Arango (2016) este tipo de compromiso se identificada por medio de las emociones que los trabajadores pueden generar con su organización las cuales nacen del cumplimiento de sus necesidades, las cuales contribuyen a que los colaboradores tengan estabilidad laboral. De acuerdo Salas, et al., (2017) el compromiso organizativo afectivo se encuentra caracterizado por la aceptación de los objetivos, metas y valores que presenta la organización por el colaborador.

Los indicadores que presenta dicha dimensión se encuentran los valores que según Revollo (2019) es el conjunto de normas sociales, personales y espirituales con las que una determinada población educa al hombre basándose en mecanismos y reglas. Por su parte de acuerdo a Chiavenato (2020) la misión es descrita como la razón y motivo de una organización, al cual se encuentra enfocada en el cumplimiento de objetivos, la cual debe estar definida de forma concreta y precisa con el fin de guiar un grupo de trabajo. Por su parte Chiavenato (2020) la visión se logra describir como una expectativa de forma ideal sobre lo que se espera que una institución pueda lograr en su futuro.

En relación a la variable desempeño laboral Chiavenato (2020) lo describe como el nivel de conformidad que posee un trabajador por medio de un intervalo de actitudes y habilidades que se desarrollan, las cuales son determinadas a través de la calidad del trabajo y la manera de relacionar dentro del ámbito de trabajo. Asimismo, Moreno y Wong (2019) manifiesta que el comportamiento que evidencia un trabajador, cuyo único propósito es lograr las metas y objetivos que su organización posee. Por su parte Salcedo (2018) manifiesta que el desempeño laboral está relacionado con el nivel de metas alcanzadas por el colaborador en el producto final de la organización. Del mismo modo Lacalle (2016) manifiesta que el desempeño laboral es un conglomerado de prácticas que el colaborador tiene y que son aplicadas en las funciones asignadas con el fin de mejorar sus habilidades y lograr los objetivos y metas que presenta la organización. Por otro lado, Alles (2017) manifiesta que es un mecanismo integrador que se fundamenta a través de diversos comportamientos y efectos de un colaborador en un tiempo determinado.

Según Chiavenato (2017) los siguientes factores influyen de manera directa en el desempeño laboral del trabajador en la cual resaltan las siguientes: resolución de problemas, comunicación, toma de decisiones, responsabilidad, trabajo en equipo, aceptación al cambio, resolución del problema, actitud y desenvolvimiento laboral. Del mismo modo Mileman y Sibanda (2016) indica que dentro de los factores que influyen en el desempeño de un colaborador se encuentra el salario ya que estos deben cubrir las necesidades que el colaborador posee, por otro lado se encuentra la estabilidad laboral en la cual se debe tener las condiciones mínimas de trabajo y lograr brindar una solidez que permita la continuidad de sus tareas,

por otro lado se tiene a la seguridad y salud ya que si un trabajador presenta miedo de poder sufrir un accidente tendrá un distractor que afectará en su desempeño; por último se tiene a los equipos y el trabajo en equipo los cuales aumentan el nivel de productividad laboral y que mejora la relación y coordinación entre compañeros, generando ideas innovadoras y aumentando la participación de los mismos.

Según Grijalva, Guamán y Castro (2019) que la importancia del desempeño laboral está definida como un logro de metas y objetivos. Por su parte, Matabanchoy, Alvarez y Riobamba (2019) señala que la importancia del desempeño laboral se centra que el crecimiento laboral dentro de una organización permite el desarrollo tanto profesional y personal de los colaboradores, las cuales conducen a una mejor calidad de vida que permite abrir nuevos ambientes de trabajo los cual son adaptados a los diversos niveles dentro de las instalaciones de una organización.

Para la presente investigación se utilizará las dimensiones propuestas por Pernía y carrera (2014) quienes mencionan que son las siguientes: las funciones que hace referencias a todas las actividades que el colaborador ejecuta, las cuales se deben desarrollarse de manera correcta, por tal motivo el trabajador debe entender las labores que se encomienda. Mientras tanto, Según Drucker, (2016) manifiesta que son todas las acciones asignadas al colaborador cuando este se le asigna un cargo a desempeñar las cuales deben ser desarrolladas de forma eficiente.

De acuerdo a Chacón (2018) los indicadores de dicha dimensión tales como capacidad de análisis hacen referencia al grado de conocimiento que el colaborador presenta la cuales hace relación a los principios, métodos, criterios que lleva a cabo para realización de sus funciones. Mientras que la resolución de problemas abarca la capacidad que tiene el colaborador para analizar un problema y busca una solución concreta a lo que se enfrenta. En intención al trabajo en equipo es la capacidad que posee el colaborador para trabajar en conjunto con sus compañeros de forma correcta y organizada para el cumplimiento de objetivos y metas de la organización.

En relación a la dimensión comportamiento Robbins y Judge (2017) señalan que se relaciona con los comportamientos y cualidades las cuales son manifestadas por el trabajador en relación a las funciones que se les atribuye, por otro lado, es importante mencionar que dicha dimensión es evaluada por medio de actitudes y habilidades que el trabajador presenta. Mientras tanto Pernia y Carrero (2014) indica que las atribuciones y comportamiento que presenta el colaborador se evidencia por medio de las funciones que les ha sido asignada. De acuerdo a lo manifestado dicha dimensión presenta los siguientes indicadores: las habilidades las cuales hacen referencias a las características que el trabajador posee para la realización de sus actividades de forma rápida y eficiente, por otro lado se tienen a la actividad la cual es un comportamiento que hace uso una determinada persona para realizar sus labores y por último se tiene al compromiso la cual hace referencia a la actitud que posee el trabajador para hacer sus labores con compromiso el cual actúa de manera orgánica sin necesidad de que este reciba indicaciones por parte de sus superiores.

Por último, en relación a la dimensión rendimiento de acuerdo a Pernia y Carrera (2014) este se logra mediante las actividades que el trabajador realiza, la cual se encuentra con la eficiencia con la que lo ejecuta, ante lo cual el rendimiento se encuentra medible por la capacidad que logran resolver problemas, compromiso, ausentismo y el trabajo en equipo. Mientras tanto Oriordan (2017) manifiesta que el rendimiento es la capacidad que presenta el colaborador para lograr cumplir un objetivo determinado haciendo uso mínimo de los recursos. En relación a los indicadores que posee esta dimensión según Chacón (2018) se tiene a la eficacia la cual manifiesta que es la capacidad que tiene el empleado para lograr la obtención de objetivos deseados, mientras que la efectividad manifiesta que es obtenida de la eficiencia y eficacia para lograr alcanzar los objetivos establecidos.

III. METODOLOGÍA

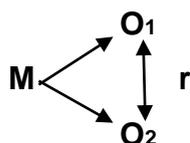
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación presentó un enfoque cuantitativo que de acuerdo a Sánchez (2019) las investigaciones que presentan este tipo de enfoque son medibles por medio de números los cuales se les puede aplicar un tratamiento estadístico. Por otro lado, es importante mencionar que la investigación es de tipo básica, ya que de acuerdo a Creswell y Creswell (2017) este tipo de investigación se encuentra orientada a poder lograr un nuevo conocimiento de forma sistemática, con el único propósito de lograr el incremento de conocimiento de una concreta realidad.

En relación al diseño de investigación la investigación es de tipo no experimental que de acuerdo Guerin (2019) las investigaciones de este tipo no presentan manipulación de variable independiente y de control, de igual forma la investigación fue de corte transversal que de acuerdo a Martelo et al., (2018) los datos son recolectados en único momento ya que su fin es describir las variables un momento establecido.

Asimismo, en relación al nivel de investigación el presente estudio tuvo un diseño descriptivo- correlacional, que de acuerdo a Sampieri y Mendoza (2018) los estudios que presentan este tipo diseño tienen como fin medir el nivel de relación que presentan dos o más magnitudes, las cuales son medidas y luego son cuantificadas y se analiza su vinculación.

El diseño será el siguiente:



M= trabajadores de la red de salud Jepelacio

O₁= nivel de felicidad laboral

O₂= nivel de desempeño laboral

R= correlación entre las variables

Por último, el método que se utilizó en la presente investigación es de tipo deductivo – hipotético puesto que las variables serán estudiadas desde su generalidad hasta llevarlas a un escenario particular.

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: felicidad laboral

Definición conceptual

Salas – Vallina (2017) indica que es un sentimiento muy real que va más allá de la satisfacción laboral que pueda tener el colaborador, la cual genera armonía, compromiso, pasión y sentimientos de pertenencia a la organización, por lo que los trabajadores que son más felices pueden sentir una conexión del trabajo que realización y un objetivo que tiene un valor muy importante, dicha acción produce resultados muy benéficos para los colaboradores y su organización porque permite mejorar la productividad y rendimiento, mejorando la salud mental y física.

Definición operacional

En relación a la variable felicidad laboral esta se midió por medio de un cuestionario el cual presenta tres dimensiones: la dimensión compromiso individual, la dimensión satisfacción laboral, la dimensión compromiso organizativo afectivo. El cuestionario presenta una escala de medida ordinal de tipo Likert con 5 puntos.

Variable 2: Desempeño laboral de los trabajadores

Definición conceptual

Chiavenato (2020) lo describe como el nivel de conformidad que posee un trabajador por medio de un intervalo de actitudes y habilidades que se desarrollan, las cual son determinadas a través de la calidad del trabajo y la

manera de relacionar dentro del ámbito de trabajo, ante lo expuesto se afirma que el desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Definición operacional

En relación a la variable desempeño esta fue medida por medio de un cuestionario, el cual presenta tres dimensiones: la dimensión funciones, la dimensión comportamiento y por último la dimensión rendimiento, el cuestionario presenta una escala de medida ordinal de tipo Likert con 5 puntos.

Operacionalización de la variable

Véase en el Anexo 1 el cuadro de operacionalización de las variables.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Según Condori (2020) la población son todos los elementos o unidad de análisis que son accesibles los cuales pertenecen al ámbito donde se desarrolla la investigación. Ante lo manifestado para la presente investigación la población estuvo conformada por un total de 54 trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio.

Criterios de inclusión

- Personal con contrato vigente
- Personal que exprese su voluntad de colaborar libremente con la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal sin contrato vigente
- Practicantes
- Personal de limpieza
- Personal con descanso médico

Muestra:

En una investigación, de acuerdo a Oribhabor y Anyanwu (2019), es una pequeña parte de la representación la cual presenta características similares. En atención a lo señalado y teniendo los criterios de exclusión y por ser una población finita la población de estudio estuvo conformada por un total de 54 trabajadores.

Muestreo

El tipo de muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico por conveniencia, este tipo de muestreo de acuerdo a Arkadiusz, et al. (2020) permite la seleccionar de una muestra en relación a su accesibilidad y disponibilidad de la población que formará parte de la muestra.

Unidad de análisis

La unidad de análisis en la presente investigación fueron los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica**

La presente investigación se utilizó como técnica a la encuesta que de acuerdo a Bacón (2020) es una herramienta la cual es desarrollada a través de un instrumento, la cual puede tener resultados tanto cualitativos y cuantitativos la cual se centra a través de preguntas que se encuesta establecidas por medio de un orden lógico.

Instrumento

El presente estudio tuvo como instrumento al cuestionario, es importante mencionar a Arias (2020) el cual manifiesta que este es un instrumento de recolección de datos que son utilizados de forma común en los trabajos de investigación, los cuales contienen un conjunto de preguntas. Para la presente investigación para medir la variable felicidad laboral se utilizó el cuestionario desarrollo por Salas (2013) dicho instrumento presenta 27 ítems, mientras que

se utilizó el cuestionario propuesto por Pernia y Carrero (2014) el mismo tiene 27 ítems, que permitió medir la variable desempeño laboral de los trabajadores.

Validez del instrumento

Para la validación de los instrumentos se hizo uso del juicio de expertos, que según Sanchez, et al., (2018) es un mecanismo válido de personas con trayectoria con el fin de verificar la fiabilidad que una investigación presenta; el panel de expertos que validaron el instrumento estuvo compuesto por los siguientes profesionales:

Tabla 1.

Papel de expertos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Felicidad laboral	1	Dr. Kerwin José Chavéz Vera	4,8	Aplicable
	2	Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales	4,6	Aplicable
	3	Dra. África Calanchez Urribarri	4,7	Aplicable
Desempeño laboral	1	Dr. Kerwin José Chavéz Vera	4,8	Aplicable
	2	Dr. Tony Venancio Pereyra Gonzales	4,3	Aplicable
	3	Dra. África Calanchez Urribarri	4,7	Aplicable

Fuente: Datos extraídos de los formatos de validación de instrumentación

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fueron determinados por el coeficiente de alpha de cronbach, la cual es de manera más fácil y conocida que permite medir la consistencia de manera interna de un instrumento, adicionalmente la fiabilidad a través del alfa de cronbach permitr asumir que los enunciados que presentan los cuestionarios miden la construcción de una teoría, en la cual si

el valor del alfa este más proximo a 1 la consistencia del instrumento es más alta (Trizano y Alvarado, 2016). Los instrumentos utilizados presentan la siguiente confiabilidad:

Análisis de confiabilidad de la variable felicidad laboral:

Tabla 2.

Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
Total		30	100,0

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

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad

	N° de elementos
Alfa de Cronbach	
,840	27

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3 se evidencia que el cuestionario que mide la variable felicidad laboral presenta una confiabilidad de 0,840 lo que nos indica que dicho instrumento su consistencia es buena por lo tanto es aplicable.

Análisis de confiabilidad de la variable desempeño laboral:

Tabla 4.

Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,843	27

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3 se evidencia que el cuestionario que mide la variable desempeño laboral presenta una confiabilidad de 0,843 lo que nos indica que dicho instrumento presenta una consistencia buena por lo tanto es aplicable.

3.5 Procedimiento

El procedimiento que se utilizó en la presente iniciará a través de la obtención y recojo de información de diversas fuentes tales como repositorios de investigación de diversas universidades, revistas científicas y libros electrónicos, la actividad realizada permitirá establecer la realidad problemática de la investigación y el marco teórico de la misma. Así mismo en esta etapa se procederá al desarrollo del instrumento de investigación y se solicitará la autorización para la aplicación del mismo en el ámbito de estudio.

Se realizó la aplicación de los instrumentos de recolección de datos con el fin de medir el nivel de felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores, la aplicación de dichos cuestionarios se dará de manera presencial la cual tendrá una duración de 15 minutos aproximadamente por cuestionario. Por

último, se desarrolló las siguientes acciones en las cuales se realizará el procesamiento de los datos que se obtendrán luego de la aplicación de los instrumentos, luego de haber realizado el procesamiento de los mismos estos serán analizados con el fin de poder medir el nivel de las variables, para luego aplicar la prueba de hipótesis con el propósito de medir la relación de las variables de estudio. En esta etapa, también se desarrollará la redacción final del informe de investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos en la presente investigación se hizo uso de la estadística descriptiva para la cual se hará medidas de tendencia central, el cual serán representando a través de gráficos de barras. Para la prueba de hipótesis y teniendo en cuenta la unidad de medida de las variables que es de tipo ordinal se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman con el fin de poder determinar la relación de las variables de estudio, para lo cual se aplicará el programa estadístico SPSS versión 26.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la presente investigación se consideró el anonimato de los participantes, del mismo se respetó el manual de investigación de la Universidad César Vallejo y se consideró los principios de ética de investigación establecidos en la Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, también se hará uso de la norma APA en su séptima versión. Por otro lado, no se adulteró ni se manipuló los resultados que se obtengan. Del mismo modo se respetó el principio ético a la no coacción. Por último, se evitó que los sujetos de investigación sufran algún daño físico o psicológico.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 6.

Niveles de la variable felicidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	14	25,9	25,9	25,9
	A veces	36	66,7	66,7	92,6
	Casi Siempre	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

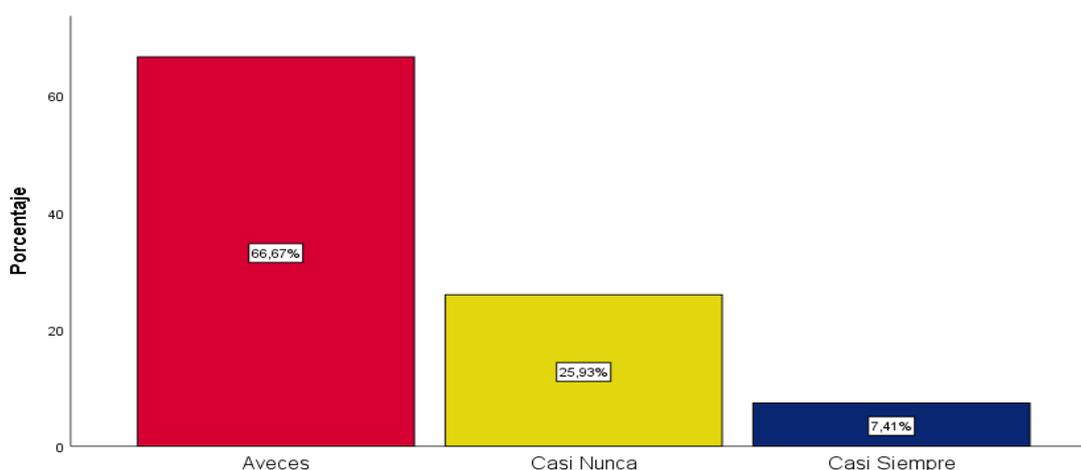


Figura 1. Nivel de felicidad laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

En relación a la tabla 6 y figura 1 se muestran los resultados en relación al nivel de felicidad laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, se logran evidenciar que el 66,7% de los trabajadores indican que a veces presentan una adecuada felicidad laboral, mientras el 25,93% manifiesta que casi nunca lo presentan y solo el 7,41% manifiesta que casi siempre lo presentan.

Tabla 7.

Niveles de la variable felicidad laboral desde su dimensión compromiso individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,7	3,7	3,7
	Casi Nunca	32	59,3	59,3	63,0
	A veces	15	27,8	27,8	90,7
	Casi Siempre	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

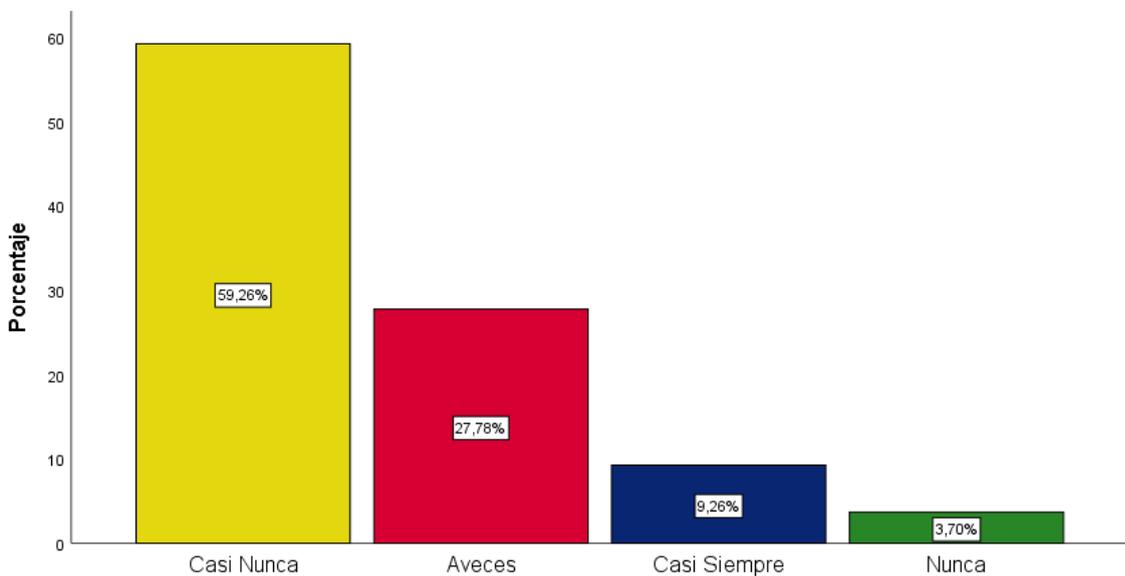


Figura 2. Nivel de felicidad laboral desde su dimensión compromiso individual en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

En relación a la tabla 7 y figura 2 se muestran los resultados en relación al nivel de felicidad laboral desde su dimensión compromiso individual en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, se logran evidenciar que el 59,26% indica que casi nunca existe compromiso individual en sus labores, mientras que el 27,28% indica que a veces suele existir, mientras que el 9,26 indica que casi siempre existe un 3,70% indica que nunca existe.

Tabla 8.

Niveles de la variable felicidad laboral desde su dimensión satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi Nunca	14	25,9	25,9	27,8
	A veces	36	66,7	66,7	94,4
	Casi Siempre	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

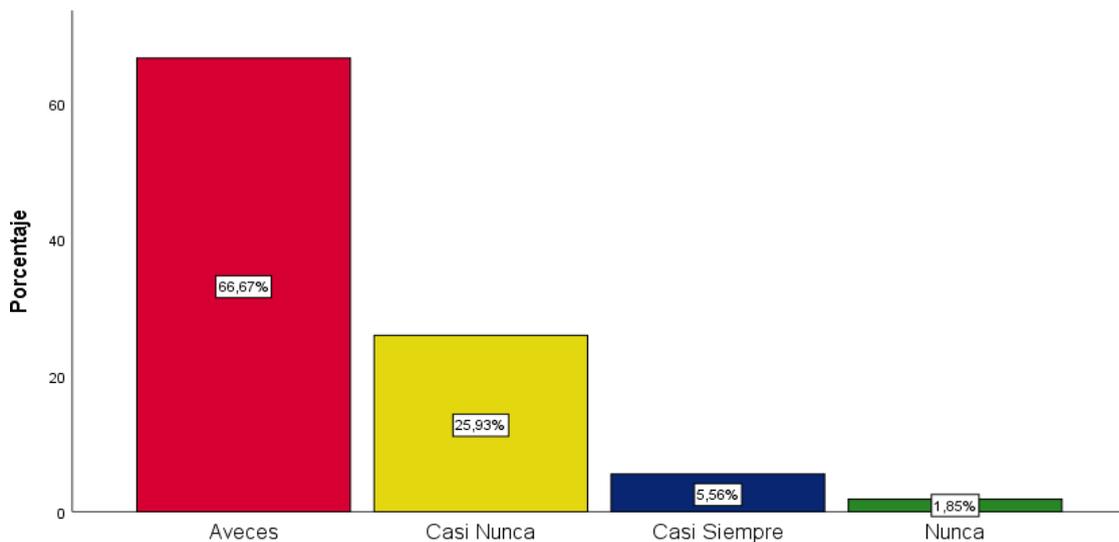


Figura 3. Nivel de felicidad laboral desde su dimensión satisfacción laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

En relación a la tabla 8 y figura 3 se muestran los resultados en relación al nivel de felicidad laboral desde su dimensión satisfacción laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, se logran evidenciar que el 66,67% indica que a veces se encuentran satisfechos con su trabajo, por su parte el 25,93% indica que casi nunca se sienten satisfechos, una pequeña parte que representa el 5,56% indica que casi siempre se encuentran satisfechos, mientras que el 1,85% indica que nunca se encuentra satisfechos de su trabajo.

Tabla 9.

Niveles de la variable felicidad laboral desde su dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	12	22,2	22,2	22,2
	A veces	34	63,0	63,0	85,2
	Casi Siempre	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

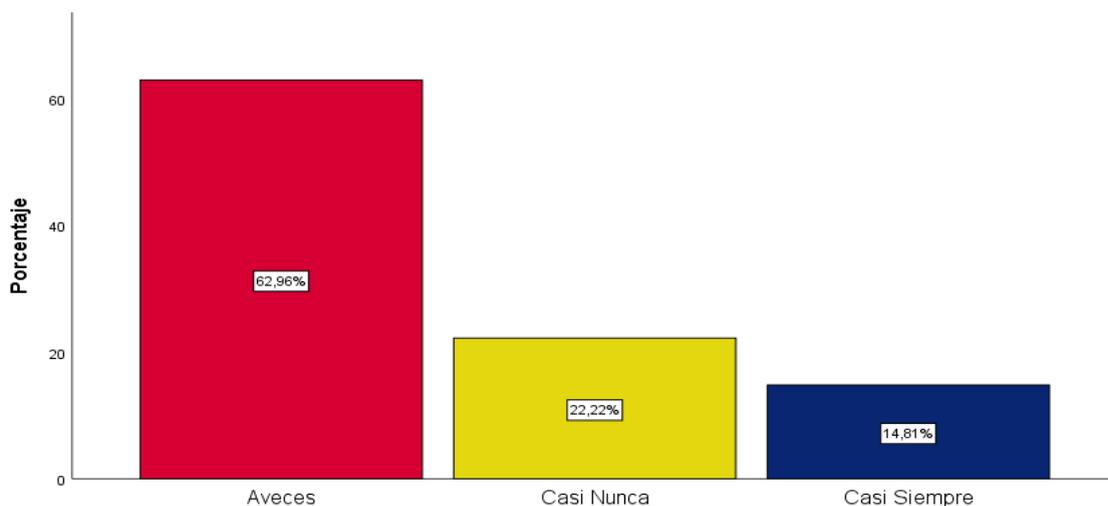


Figura 4. Nivel de felicidad laboral desde su dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

En relación a la tabla 9 y figura 4 se muestran los resultados en relación al nivel de felicidad laboral desde su dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, se logran evidenciar que el 62,96% indica que a veces muestran compromiso afectivo en su trabajo, mientras que el 22,22% indica que casi nunca presentan un compromiso afectivo, una pequeña parte representada por el 14,81% de los trabajadores indican que casi siempre muestran un compromiso afectivo en su organización.

Tabla 10.

Niveles de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	13	24,1	24,1	24,1
	A veces	39	72,2	72,2	96,3
	Casi Siempre	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

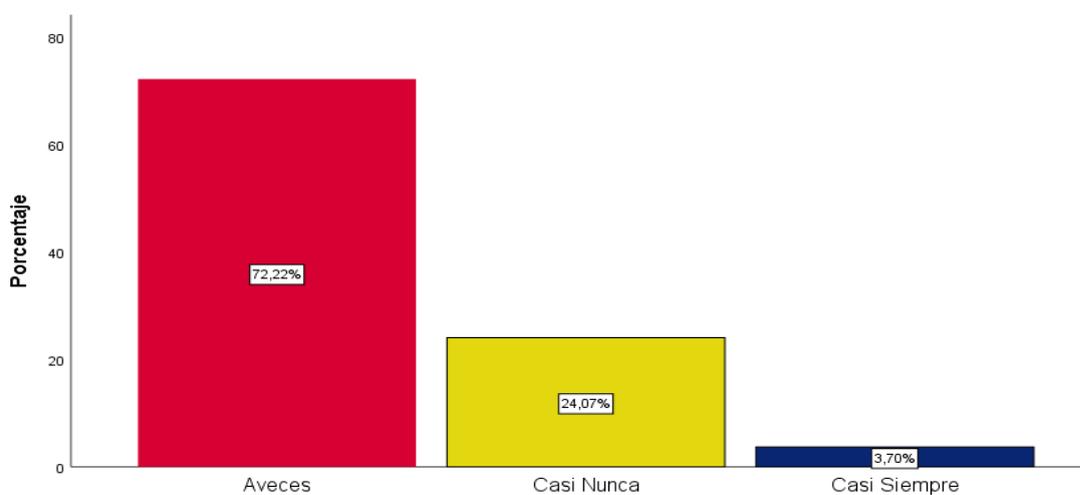


Figura 5. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

En relación a la tabla 10 y figura 5 se muestran los resultados en relación al nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, se logran evidenciar que el 72,22% de los trabajadores indican que a veces presentan un correcto desempeño laboral, mientras el 24,07% manifiesta que casi nunca lo presentan y solo el 3,70% manifiesta que casi siempre lo presentan.

Tabla 11.

Niveles de la variable desempeño laboral desde su dimensión rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	18	33,3	33,3	33,3
	A veces	34	63,0	63,0	96,3
	Casi Siempre	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

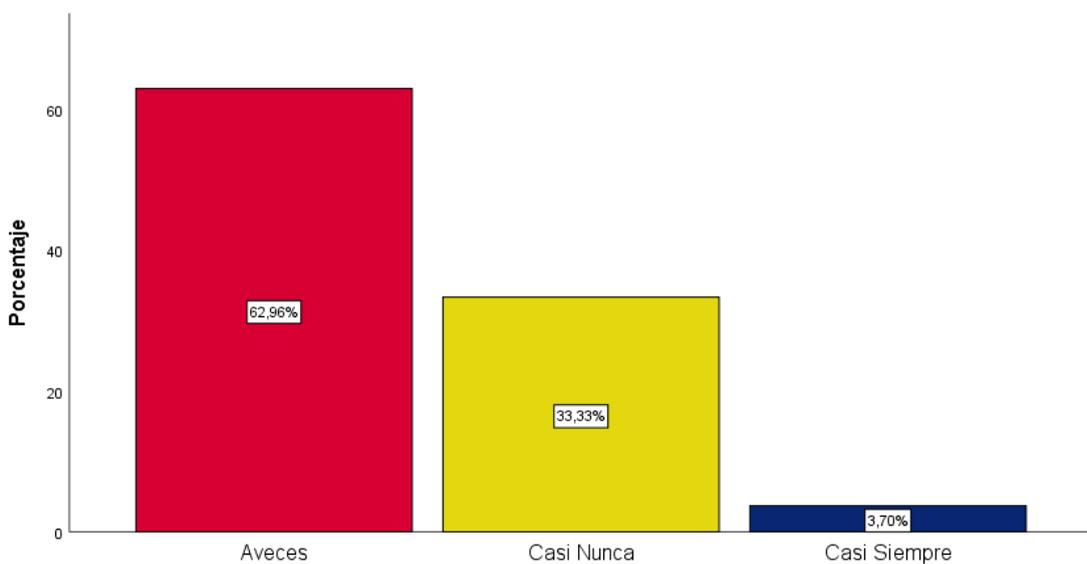


Figura 6. Nivel de desempeño laboral desde su dimensión rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, 2022

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

En relación a la tabla 11 y figura 6 se muestran los resultados en relación al nivel de desempeño laboral desde su dimensión rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, se logran evidenciar que el 62,96% de los trabajadores indican que a veces presentan un correcto rendimiento, mientras el 33,33% manifiesta que casi nunca lo presentan y solo el 3,70% manifiesta que casi siempre lo presentan.

Tabla 12.

Niveles de la variable desempeño laboral desde su dimensión comportamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	17	31,5	31,5	31,5
	A veces	32	59,3	59,3	90,7
	Casi Siempre	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

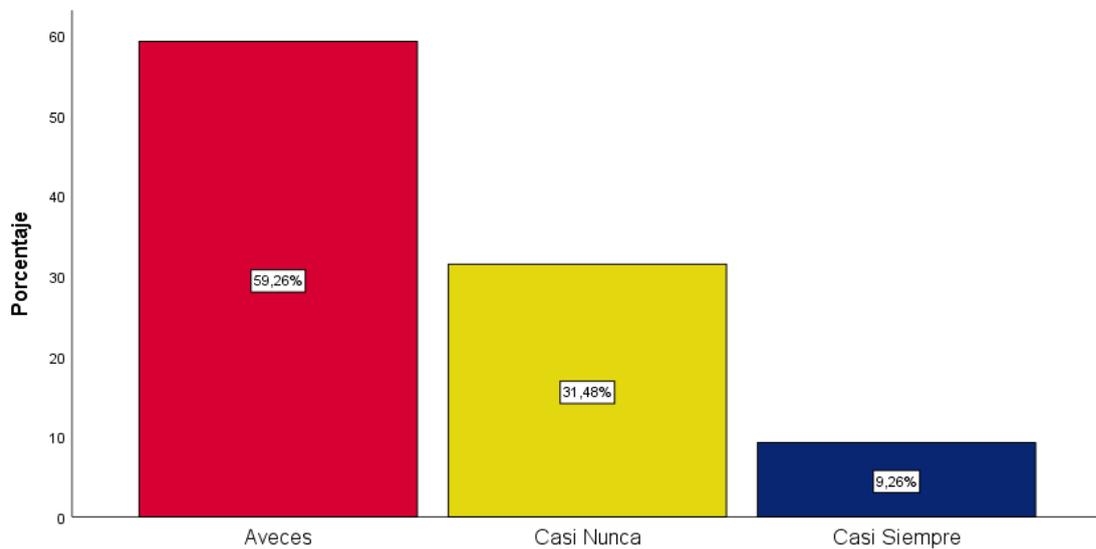


Figura 7. Nivel de desempeño laboral desde su dimensión comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, 2022

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

En relación a la tabla 12 y figura 7 se muestran los resultados en relación al nivel de desempeño laboral desde su dimensión comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, se logran evidenciar que el 59,26% de los trabajadores indican que a veces presentan un correcto comportamiento, mientras el 31,48% manifiesta que casi nunca lo presentan y solo el 9,26% manifiesta que casi siempre lo presentan.

Tabla 13.

Niveles de la variable desempeño laboral desde su dimensión funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	22	38,6	38,6	38,6
	A veces	26	45,6	45,6	84,2
	Casi Siempre	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

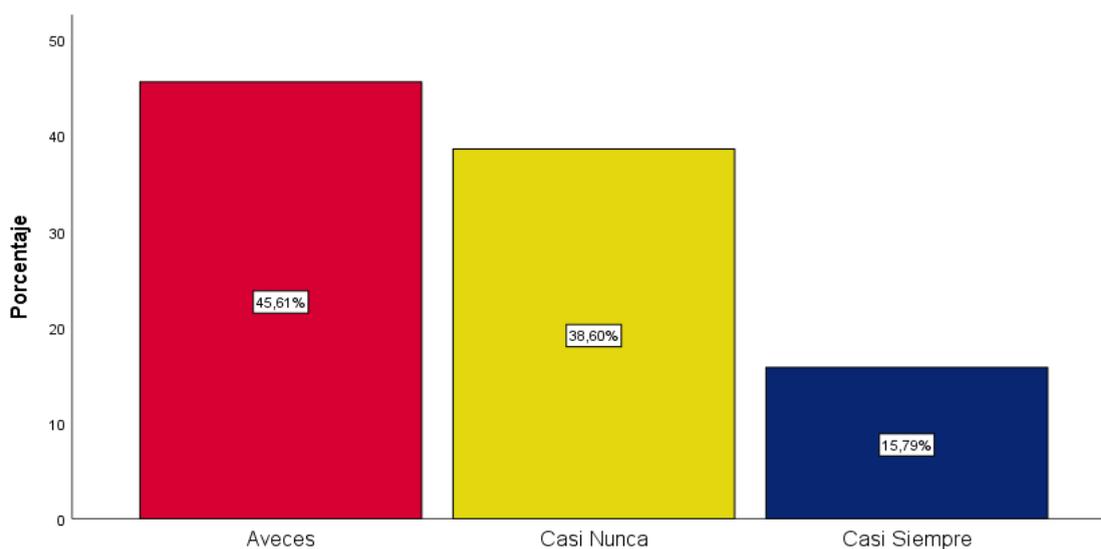


Figura 8. Nivel de desempeño laboral desde su dimensión funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, 2022

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

En relación a la tabla 13 y figura 8 se muestran los resultados en relación al nivel de desempeño laboral desde su dimensión funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, se logran evidenciar que el 45,61% de los trabajadores indican que a veces desarrollan de manera correcta sus funciones, mientras el 38,60% manifiesta que casi nunca lo presentan y solo el 15,79% manifiesta que casi siempre lo presentan.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 14.

Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad laboral	,349	57	,000	,745	57	,000
Desempeño laboral	,428	57	,000	,641	57	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Hipótesis:

Ho. Los datos presentan una distribución normal

H1. Los datos no presentan una distribución normal

Regla de decisión

Valor $p \leq \alpha$: Los datos no siguen una distribución normal (Rechaza H_0)

Interpretación:

Teniendo en cuenta que la investigación presentó un total de 57 participantes para determinar la normalidad de los datos se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para lo cual se tendrá como criterio el nivel de significancia de 0,05, de acuerdo a los resultados obtenidos ambas variables presentan un nivel de significancia de 0,00; los cuales evidencian que son menores a 0,05 por lo tanto se logra concluir que los datos no presentan una distribución normal; por tal motivo en base a los resultados obtenidos se determina que se utilizará la prueba de correlación de Rho Spearman

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1. Existe relación significativa entre la felicidad laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.

Ho. No Existe relación significativa entre la felicidad laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

Tabla 15.

Relación entre la felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

		Correlaciones		
			Felicidad	Desempeño
Rho de Spearman	Felicidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,256
		Sig. (bilateral)	.	,061
		N	54	54
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,256	1,000
		Sig. (bilateral)	,065	.
		N	54	54

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

De acuerdo a los resultados que se visualizan en tabla 15 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman presenta un valor de 0,256 y un nivel de significancia de 0,61 ($p > 0,05$); en tal sentido existe una correlación positiva baja sin embargo esta no es significativa. Ante los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis alterna planteada en la investigación y se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, aplicando el coeficiente de determinación de R^2 tiene un valor de 0.06, lo cual nos permite señalar que la felicidad laboral se relaciona en un 6,55% con el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H1. Existe relación significativa entre la felicidad laboral y la dimensión rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.

Ho. No Existe relación significativa entre la felicidad laboral y la dimensión rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.

Tabla 16.

Relación entre la felicidad laboral y la dimensión rendimiento de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, 2022

		Correlaciones	
		Felicidad	Rendimiento
		laboral	
Rho de Spearman	Felicidad laboral	1,000	,331*
			,014
		54	54
	Rendimiento	,331*	1,000
		,014	.
		54	54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los colaboradores

Interpretación:

De acuerdo a los resultados que se visualizan en tabla 16 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman presenta un valor de 0,331 y un nivel de significancia de 0,014 ($p > 0,05$); en tal sentido existe una correlación positiva baja sin embargo esta es significativa. Ante los resultados obtenidos se acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, aplicando el coeficiente de determinación de R^2 tiene un valor de 0.109, lo cual nos permite señalar que la felicidad laboral se relaciona en un 10,95% con la dimensión rendimiento laboral.

Hipótesis específica 2

H1. Existe relación significativa entre la felicidad laboral y la dimensión comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, 2022.

Ho. No Existe relación significativa entre la felicidad laboral y la dimensión comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Japelacio, 2022.

Tabla 17.

Relación entre la felicidad laboral y la dimensión comportamiento de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

Correlaciones				
			Felicidad laboral	Comportamiento
Rho de Spearman	Felicidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,360**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	54	54
	Comportamiento	Coeficiente de correlación	,360**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	54	54

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

Interpretación:

De acuerdo a los resultados que se visualizan en tabla 17 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman presenta un valor de 0,360 y un nivel de significancia de 0,008 ($p > 0,05$); en tal sentido existe una correlación positiva baja sin embargo esta es significativa. Ante los resultados obtenidos se acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por otro lado, aplicando el coeficiente de determinación de R^2 tiene un valor de 0.129, lo cual nos permite señalar que la felicidad laboral se relaciona en un 12,96% con la dimensión comportamiento.

Hipótesis específica 3

H1. Existe relación significativa entre la felicidad laboral y la dimensión funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.

Ho. No Existe relación significativa entre la felicidad laboral y la dimensión funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022.

Tabla 18.

Relación entre la felicidad laboral y la dimensión funciones de los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022

Correlaciones				
			Felicidad	Funciones
Rho de Spearman	Felicidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,032
		Sig. (bilateral)	.	,817
		N	54	54
	Funciones	Coefficiente de correlación	,032	1,000
		Sig. (bilateral)	,817	.
		N	54	54

Interpretación

De acuerdo a los resultados que se visualizan en tabla 18 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman presenta un valor de 0,032 y un nivel de significancia de 0,817 ($p > 0,05$); en tal sentido existe una correlación positiva muy baja sin embargo esta no es significativa. Ante los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis alterna planteada en la investigación y se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, aplicando el coeficiente de determinación de R^2 tiene un valor de 0.0010, lo cual nos permite señalar que la felicidad laboral se relaciona en un 0,10% con la dimensión funciones.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la felicidad laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022. Adicionalmente se buscó determinar la relación entre la felicidad laboral y las dimensiones de la variable desempeño laboral tales como: rendimiento, comportamiento y funciones.

En relación a la hipótesis general de la investigación, de acuerdo al resultado obtenido por medio de la prueba estadística de Rho de Spearman se pudo determinar que existe una correlación positiva con un nivel bajo; sin embargo, esta no es significativa siendo el valor de la correlación de 0,256 y la significancia de 0,61. Ante los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis alterna planteada en la investigación y se acepta la hipótesis nula. Por otro lado, aplicando el coeficiente de determinación de R^2 tiene un valor de 0.06, lo cual permite señalar que la felicidad laboral se relaciona en un 6,55% con el desempeño laboral.

Estos resultados pueden ser corroborados de alguna forma con los antecedentes dentro de los cuales podemos mencionar a Castro et al., (2018) el cual determino la relación que existe entre la felicidad laboral y el desempeño de los empleados de una empresa industrial del estado peruano el cual logró encontrar que la correlación existe es baja con un nivel de 0,314 lo que permite puntualizar en detalles que existe alguna similitud con el presente estudio ya que la muestras presentan alguna homogeneidad ya que en ambos trabajos tuvieron como muestra trabajadores administrativos. Sin embargo, lo encontrado en la investigación no guarda ninguna relación con lo encontrado por Zegarra (2020) el cual desarrolló su investigación en la entidad financiera compartamos para determinar si existe relación entre la felicidad y el desempeño de sus colaboradores del área administrativa el cual indica que de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman que fue 0,729 determinando una relación positiva alta entre las variables; del mismo no presenta relación con lo encontrado por Gloor et al. (2017) los cuales indicaron que la relación existe entre la felicidad laboral y el desempeño laboral de los trabajadores es alta en una entidad financiera.

En atención a lo señalado es importante mencionar a Khalib et al., (2018) manifiesta que la felicidad laboral es un arma muy potente que presentan las organizaciones en la actualidad, con el fin de poder fidelizar y atraer a sus trabajadores, aprovechando el recurso humano y el intelecto de los colaboradores. Del mismo modo como aporte de forma conclusiva se logra observar que la felicidad laboral de los colaboradores dentro de una organización en una época pandémica, condiciona de alguna forma el desempeño de los propios trabajadores, ya que por medio de su criterio esta es influenciada de acuerdo al nivel de su felicidad poseer un adecuado desempeño es sus actividades diarias. Lo manifestado se puede evidenciar en la teoría Alarcón (2017) el cual indica que la felicidad es una variable que condiciona diversos aspectos de la vida, en la cual a mayor felicidad que se perciba en el hombre, mayor será su performance en su vida laboral, logrando un desempeño más óptimo.

Por otro lado, la hipótesis específica 1 determinó que la felicidad laboral presenta una correlación positiva baja con la dimensión rendimiento teniendo un valor de 0,331 el de R² tiene un valor de 0.109, el cual permite señalar que la felicidad laboral se relaciona en un 10,95% con la dimensión rendimiento laboral. Los resultados obtenidos guardan relación con los de Coricolla (2018) en su investigación desarrollada en la comisaría de Huancayo, el cual manifestó que la relación que existe es directa y significativa, es importante mencionar que las correlaciones en ambas investigaciones difieren, sin embargo las dos presentan un nivel bajo y significativo, lo que permite determinar que aun cuando la población y lugar de estudio es diferente los resultados son los mismos, de tal manera que los hallazgos obtenidos en la presente investigación se respalda con el antecedente citado.

Del mismo modo evidencian alguna relación con lo que obtuvo Chervellini (2020) la cual es su tesis afirma que la felicidad laboral presenta una correlación positiva y moderada de 0,570 con el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa de seguros Mapfre de la ciudad de Chimbote. Ante lo encontrado se aceptado lo manifestado por Lyubormirsky (2015) el cual indica que mientras el ser humano sea más feliz, su nivel de productividad será aún más alta. Del mismo modo con Gabini (2018) el cual indica que la felicidad laboral produce

resultados muy benéficos para los trabajadores y la organización, ya que permite lograr un mejor rendimiento y productividad, además de mejorar la salud física y mental, logrando que los trabajadores se encuentren involucrados y comprometidos con su organización, lo que ocasiona la reducción de ausentismo y las ausencias por problemas de salud, puesto que los trabajadores son felices en su organización, logrando en ellos un crecimiento laboral debido a que existe mecanismos de aceptación de los objetivos y valores institucionales. Por todo lo encontrado se afirma que la felicidad laboral y el rendimiento laboral presentan una correlación positiva.

Del mismo modo, la hipótesis específica 2 indica que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman presenta un valor de 0,360 y un nivel de significancia de 0,08 en tal sentido existe una correlación positiva baja sin embargo esta es significativa; aplicando el coeficiente de determinación de R² tiene un valor de 0.129, lo cual nos permite señalar que la felicidad laboral se relaciona en un 12,96% con la dimensión comportamiento. Al analizar el presente resultado se puede aseverar que el comportamiento es primordial para que los trabajadores puedan tener una correcta felicidad laboral, puesto que se refiere a las conductas que poseen los trabajadores, esto permite respaldar los resultados que manifiestan una correlación directa, por lo tanto, se afirma que existen factores dentro de la red de salud de Jepelacio que la felicidad laboral presenta una relación directa con el comportamiento de los trabajadores.

En atención a lo señalado, los resultados encontrados evidencian una similitud con lo encontrado por León (2021) en su trabajo desarrollado en la empresa Marco Marketing Consultant SAC. De la ciudad de Lima el cual logra concluir que la felicidad laboral presenta una relación positiva con el comportamiento de los trabajadores. Esto permite afirmar lo manifestado por Brime (2017) manifiesta que felicidad laboral se encuentra reflejada por el grado de satisfacción que poseen los trabajadores respecto a las condiciones laborales que su organización les ofrece y estas influyen en su estado emocional. Del mismo modo, Sain (2017) hace mención que el significado de felicidad en el trabajo o felicidad laboral se puede inferirse desde dos maneras, la primera hace mención que la felicidad es un factor que se encuentra vinculada al trabajo y la felicidad es el estado de ánimo que se presenta en el trabajo, mientras que lo segundo

se centra en conceptualizar la felicidad como una característica dentro del trabajo.

De los resultados encontrados se afirma que gran parte de los trabajadores a veces se encuentran satisfechos de su trabajo por el entorno laboral, clima laboral y la realización laboral que existe dentro de su organización y podemos afirmar lo que menciona Corilloclla (2020) el cual manifiesta que las medidas adoptadas en relación a la satisfacción laboral muchas de estas van desde una forma global hasta sus indicadores tales como promoción, supervisión, remuneración.

Por último, en relación a la hipótesis específica 3 el coeficiente de correlación de presenta un valor de 0,032 y un nivel de significancia de 0,817; en tal sentido existe una correlación positiva muy baja sin embargo esta no es significativa; el coeficiente de determinación de R² tiene un valor de 0.0010, lo cual nos permite señalar que la felicidad laboral se relaciona en un 0,10% con la dimensión funciones. El resultado encontrado difiere a lo manifestado por León el cual indica que la felicidad laboral se relaciona con todas las dimensiones del desempeño laboral, sin embargo, nuestra investigación indica lo contrario. Del mismo modo con lo encontrado por Vergaray y Villajuan (2020) en su investigación tuvo como objeto de estudio diversos trabajadores de instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, en el Departamento de Lima los cuales llegaron a concluir que la correlación existente entre la felicidad laboral y la dimensión es 0,24 lo cual evidencian una correlación positiva.

Podemos asumir que los resultados son diferentes debido a que las poblaciones de estudios en ambas investigaciones presentan diferentes caracteres. Del mismo modo podemos afirmar que existe suficiente evidencia para decir que la felicidad laboral no presenta relación alguna con las funciones de los trabajadores. Finalmente se acepta lo que menciona Pernía y carrera (2014) los cuales indican que las funciones hacen referencias a todas las actividades que el colaborador ejecuta, las cuales se deben desarrollarse de manera correcta, por tal motivo el trabajador debe entender las labores que se encomienda; sin embargo, en el lugar de estudio los colaboradores algunas veces logran cumplir lo manifestado por dichos autores.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se ha logrado encontrar la existencia de una relación positiva baja entre la felicidad laboral y el desempeño laboral ($r= 0,256$; $p=0,61$) sin embargo esta no es significativa en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio. Lo cual nos indica que si felicidad laboral es adecuada o inadecuada no necesariamente el desempeño laboral de los trabajadores será igual.
- 6.2 Se ha logrado encontrar la existencia de una relación positiva baja entre la felicidad laboral y el rendimiento laboral ($r= 0,331$; $p=0,014$) sin embargo esta es significativa en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio. Lo cual nos indica que si felicidad laboral es adecuada o inadecuada el rendimiento laboral también será el mismo.
- 6.3 Se ha logrado encontrar la existencia de una relación positiva baja entre la felicidad laboral y el comportamiento laboral ($r= 0,360$; $p=0,008$) sin embargo esta es significativa en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio. Lo cual nos indica que si felicidad laboral es adecuada o inadecuada el comportamiento laboral también será el mismo.
- 6.4 Se ha logrado encontrar la existencia de una relación positiva muy baja entre la felicidad laboral y las funciones ($r= 0,032$; $p=0,817$) sin embargo esta es significativa en los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio. Lo cual nos indica que, si felicidad laboral es adecuada o inadecuada, esta no interfiere en el nivel de desempeño de las funciones de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 A los directivos de la Micro Red de Jepelacio desarrollar un ambiente adecuado en las cual los colaboradores logren motivarse a ellos mismos con el fin de lograr incrementar sus niveles de felicidad laboral dado que el compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso afectivo son agentes importantes en este tipo de organizaciones, por otro lado realizar actividades en las cuales existan retos, compromiso y responsabilidades por parte de los trabajadores, con el fin de que estas logren convertirse en condiciones importantes para el fortalecimiento y desarrollo organizacional con el fin de alcanzar con un desempeño laboral adecuado.
- 7.2 A los directivos de la Micro Red de Salud de Jepelacio con el propósito de mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores por medio de la felicidad laboral se recomienda la priorización de alguna forma mejorar el sentido correcto de la vida de sus colaboradores por medio de la aplicación de estrategias de coaching y motivacionales con temas relacionados al positivismo para lograr así mejorar el rendimiento de los trabajadores dentro de la institución.
- 7.3 A los directivos de la Micro Red de Salud de Jepelacio con el propósito de mejorar su comportamiento laboral mediante la felicidad laboral aplicar talleres que permitan mejorar las emociones de sus colaboradores con el fin de evitar problemas internos, asimismo hacer uso de estrategias que fortalezcan las habilidades de los colaboradores permitiendo controlar, dirigir y entender su labor con el de lograr un mejor desempeño laboral.
- 7.4 A los directivos de la Micro Red de Salud de Jepelacio generar espacios para fortalecer la felicidad laboral en sus colaboradores y evaluar las funciones que realizan teniendo en cuenta sus capacidades, además de proponer la creación de programas de aprendizaje y desarrollo; evaluando el desempeño de sus funciones de los trabajadores para ver su mejora.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*. Ediciones Granica SA.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica (1ra ed.)*. Enfoques consulting: Perú.
- Arkadiusz, J., et al. (2020). Integrating Probability and Nonprobability Samples for Survey Inference, *Journal of Survey Statistics and Methodology*, <https://doi.org/10.1093/jssam/smz051>
- Bacon-Shone, J. (2020). *Introduction to Quantitative Research Methods*. Hong Kong: University of Hong Kong. doi:ISBN: 978-988-12813-0-2
- Brime, A. (2017). *La felicidad laboral*. Publica TIC, Deusto. México. Recuperado de: <https://blogs.deusto.es/master-informatica/la-felicidadlaboral/?print=pdf>
- Byars, LL. Rue, LW. (2004) *Human resource management. 7th ed*. Chicago: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chacón, Y. (2018). *Rotación del personal y desempeño laboral en el área de farmacia de la clínica Internacional sede San Borja. (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62565/Chacon_MYR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chervellini, F. (2020). *Felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre Chimbote, 2019. (Tesis doctorado)*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43799>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano (3era ed.)*. Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. (10ª. ed.)*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Corilloclla, Y. (2018). *Felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal en el área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. (Tesis*

- licenciatura). Huancayo: Universidad Continental.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/5220>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications
- Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353–373.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Echeverri, S. y Arango, C. (2016). Manifestaciones comportamentales del compromiso afectivo de los colaboradores con el equipo de trabajo en una universidad de la ciudad de Medellín. Colombia: Universidad EAFIT.
- Erazo, P. y Riaño, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (64), 241–280.
<https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Erazo, P. y Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 349–371.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i1.1187>
- Ferrer, M. (2018). Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil. Tesis (Maestría en gestión pública). Universidad César Vallejo. Lima: Perú.
[file:///C:/Users/USER/Downloads/Ferrer_RMA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Ferrer_RMA%20(1).pdf)
- Jiménez-Sierra, D., Pérez-Suescún, L., Corredor-Moncada, M., & Lora-Monsalve, M. (2022). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30).
<https://doi.org/10.21676/23897848.4531>
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M. et al. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Resultados de calidad de vida en salud* 19, 112 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>

- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo : breve actualización desde la psicología positiva [en línea]. Revista de Psicología, 14(27). Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6084>
- Guerra, L. (2018). Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22276>
- Guerin, B. (2019). The Use of Participatory and Non-Experimental Research Methods in Behavior Analysis. Perspectivas, 9(9), 248-264. doi:<http://dx.doi.org/10.18761/PAC.2018.n2.09>
- Grijalva, M., Guamán, M. y Castro, J. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. Revista mktDescubre, 1(14), 22-30. http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt_n14_03.pdf
- Gyeltshen, C. y Beri, N. (2019). Levels of Work Place Happiness, Organizational Commitment, Work Motivation, and Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Bhutan. Revista internacional de tecnología e ingeniería recientes , 7 (6), 428-435.
- Khalib, L., Kassim, N., Ghazali, F., Jaafar, N., y Idris, A. (2018). Organizational learning capabilities (OLC) toward job satisfaction: A conceptual framework. Academic Research International, 6(2), 169-180. [http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.6\(2\)/2015\(6.2-18\).pdf](http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.6(2)/2015(6.2-18).pdf)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724. <http://doi.org/10.2307/256287>
- Koopmans, L. (2014) . Measuring individual performance. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam Press.
- Lacalle, G. (2016). El capital humano y las relaciones laborales en la empresa (Operaciones administrativas de recursos humanos). Madrid: Editorial EDITX
- León, D. (2021). La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa marco marketing Consultant S.A.C.

- Tesis (Licenciatura Administración). Universidad San Martín de Porres, Lima: Perú.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9564/le%C3%B3n_vdd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martelo, R., Jaramillo, J., & Ospino, M. (2018). Producción científica de docentes universitarios y estrategias para aumentarla mediante series de tiempo y MULTIPOL. Espacios, 39(16), 11-19.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p11.pdf>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: A review from 2008 to 2018. Universidad y Salud, 21(2), 176-187. doi:
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mileman, M. y Sibanda S. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. (1ª ed.). Suiza: Editorial: Oficina Internacional del Trabajo
- Moreno, M. y Wong, H. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King De Trujillo, 2018. Cuadernos Latinoamericanos De Administración, 14(27).
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2475>
- Muchhal, D. S (2014). HR Practices and Job Performance. IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 19(4), 55-61.
<http://dx.doi.org/10.9790/0837-19415561>
- Oribhabor, Ch. y Anyanwu, Ch. (2019). Research Sampling and Sample Size Determination: A practical Application. 2. 47-56.
- Oriordan, J. (2017). The practice of human resource management. Estados Unidos.Boss.aspx
- Plaza, L. H. (2015). La felicidad clave del éxito. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/iULA46
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). comportamiento organizacional (17ava ed.). México. Pearson.
- Sain, A. (2017). Felicidad y optimismo en el trabajo. Editora Cincel.

- Salas-Vallina, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 325, 74-79.
- Salas, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*(28), 83-116. Obtenido de http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/9306/La_medicion_de_la_felicidad.pdf?sequence=2
- Salcedo, F. (2018). Desempeño laboral reflejado en las evaluaciones organizacionales. *Ingeniería, Desarrollo e Innovación*, 1(2), 1-2. <https://doi.org/10.32012/26195259/2018.v1i2.41>
- Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H. Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. (1ª ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Trizano, I, Alvarado J. Best Alternatives to Cronbach's Alpha Reliability in Realistic Conditions: Congeneric and Asymmetrical Measurements. *Frontiers Psychol.* 2016;7(1):769–76. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Valderrama, S. (2017). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. San Marcos.
- Visweswaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, (8), 216-226. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Well, S. (2019). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 93–102.

https://scholar.google.com/scholar_url?url=https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/APJBA-10-2019-0210/full/html&hl=es&sa=T&oi=gsb&ct=res&cd=0&d=13814103218615255281&ei=WpiSYZDOK5D2yASPjbXQCQ&scisig=AAGBfm2fQWYbeC8bgtjluC Wnk1xk3bC8_A

Zegarra, B. (2020). La felicidad y el desempeño de los trabajadores administrativos de la Financiera Compartamos Chimbote, 2020. (Tesis licenciatura). Lima: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69585>

Anexo 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Felicidad laboral	Es la capacidad de la organización para coordinar recursos y gestión para hacer una oferta de valor para los trabajadores que balancee la salud financiera de la compañía y el bienestar psicosocial de los trabajadores.	Se medirá mediante la aplicación de un cuestionario.	Compromiso Individual	<ul style="list-style-type: none"> Nivel cognitivo Dedicación Nivel emocional 	Ordinal tipo Likert
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Entorno laboral Clima laboral Realización laboral 	
			Compromiso Organizativo afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Valores Misión Visión 	
Desempeño laboral de los trabajadores	Según Palmar, Rafael, Valero, y Jhoan (2014) es la contestación al cumplimiento de las actividades que son asignadas al colaborador de manera eficiente y eficaz, el cual permite el cumplimiento de los objetivos de la organización.	Se medirá mediante la aplicación de un cuestionario que mide el nivel de la variable.	Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> Soluciona problemas Trabajo en equipo Ausentismo Compromiso 	
			Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades Actitud satisfacción 	
			Funciones	<ul style="list-style-type: none"> capacidad de análisis conocimiento 	

Anexo 2
Cuestionario

Felicidad laboral

INFORMACIÓN: La encuesta que se presenta se hace con fines de estudio, por ello es anónima. La hoja contiene una serie de afirmaciones las mismas que deberá leer atentamente y contestar de acuerdo a las instrucciones respectivas.

INSTRUCCIONES: Lee atentamente cada afirmación y marca en la columna correspondiente, 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: casi nunca 1: nunca.

No debes dejar de contestar ningún ítem. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas; todas tus respuestas son válidas

1. Nunca		2. Casi nunca		3. A veces		4. Casi siempre		5. Siempre		
n.º	Ítems					1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPROMISO INDIVIDUAL										
Indicador: Nivel cognitivo										
1	Mi trabajo está lleno de significado y propósitos en relación mis metas personales.									
2	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí									
3	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo									
Indicador : Dedicación										
4	En mi trabajo me siento lleno de energía									
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo									
6	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo									
Indicador: Nivel Emocional										
7	El tiempo vuela cuando estoy trabajando									
8	Estoy orgulloso del trabajo que hago									
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo									
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL										
Indicador: Entorno laboral										
10	Estoy satisfecho(a) con las funciones laborales que realizo dentro de la organización.									

11	Estoy satisfecho con el cargo que asumo dentro de la organización					
12	Estoy satisfecho con la persona que me supervisa mis funciones					
Indicador: clima laboral						
13	Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo					
14	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo de manera mensual por el trabajo que realizo					
15	Estoy satisfecho con la comunicación interna que se desarrolla en mi área de trabajo					
Indicador: Realización laboral						
16	Estoy satisfecho con mi jefe de área en la organización.					
17	Estoy satisfecho con las oportunidades para generar procesos efectivos dentro de mi ámbito laboral.					
18	Estoy satisfecho con la participación que se me brinda en los éxitos y fracasos de la empresa					
DIMENSIÓN: COMPROMISO ORGANIZATIVO AFECTIVO						
Indicador valores						
19	La organización en la que me desempeño laboralmente merece mi lealtad.					
20	Los valores de mi organización tienen relación con mis valores personales					
21	El trabajo te permite vivir en un ambiente limpio y bonito					
Indicador: misión						
22	Me siento conectado emocionalmente con la organización					
23	Me siento emocionalmente involucrado con los últimos cambios realizados en mi área de trabajo.					
24	Asumo de manera positiva los cambios que mi organización realiza para una mejora continua.					
Indicador: visión						
25	La visión de mi organización van acorde con mis objetivos personales					
26	Me siento considerado como parte del equipo de trabajo de la organización					
27	. Me resulta difícil evaluar un abandono de la organización a la que pertenezco actualmente.					

Anexo 3

Cuestionario

Desempeño laboral dirigido a los trabajadores

INFORMACIÓN: La encuesta que se presenta se hace con fines de estudio, por ello es anónima. La hoja contiene una serie de afirmaciones las mismas que deberá leer atentamente y contestar de acuerdo a las instrucciones respectivas.

INSTRUCCIONES: Lee atentamente cada afirmación y marca en la columna correspondiente: 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: casi nunca 1: nunca.

No debes dejar de contestar ningún ítem. Aquí no hay respuestas correctas e incorrectas; todas tus respuestas son válidas.

1. Nunca		2. Casi nunca		3. A veces		4. Casi siempre		5. Siempre	
n.º	Ítems				1	2	3	4	5
DIMENSION RENDIMIENTO									
Indicador: trabajo en equipo									
1	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, tiene dificultades para trabajar en equipo.								
2	Considero que el colaborador de la Micro Red de salud de Jepelacio propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.								
3	El colaborador de la Micro Red de salud de Jepelacio muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.								
Indicador: resolución de problemas									
4	El colaborador de la Micro Red de salud de Jepelacio tiene la capacidad para dar solución a un problema existente.								
5	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, soluciona conflictos de manera rápida y oportuna.								
6	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.								

Indicador: ausentismo					
7	Se cuenta con el personal para la toma de decisiones dentro de la organización.				
8	El colaborador de la Micro Red de salud de Jepelacio presenta a tiempo sus informes de avance.				
9	El colaborador de la Micro Red de salud de Jepelacio, justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.				
Indicador: compromiso					
10	Considero que el personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, se siente identificado con la organización.				
11	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, se queda más tiempo en lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.				
12	El personal de Micro Red de salud de Jepelacio tiene registro de salidas antes del horario establecido.				
DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO					
Indicador: habilidades					
13	El colaborador cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.				
14	Las destrezas en el puesto del colaborador se diferencian del resto.				
15	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, es eficiente en el desarrollo de sus funciones.				
Indicador: Actitud					
16	El Personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, se muestra empático con las recomendaciones que el jefe le comenta.				
17	El colaborador tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo				
18	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, sigue las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento.				
Indicador: Satisfacción					
19	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, está satisfecho con sus acciones a desarrollar en el puesto.				
20	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, está satisfecho con las responsabilidades en su puesto				
21	El colaborador está contento con el salario obtenido				
DIMENSIÓN FUNCIONES					
Indicador: Capacidad de análisis					

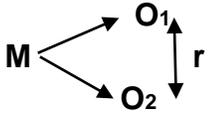
22	El personal de la Micro Red de Jepelacio, cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
23	El colaborador de la Micro Red de Jepelacio se comunica en tiempos oportunos con su jefe inmediato.					
24	El personal de la Micro Red de Jepelacio es confiable para manejar información confidencial.					
Indicador: Conocimiento del trabajo						
25	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar					
26	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
27	El personal de la Micro Red de salud de Jepelacio, cuenta con autonomía para la toma de decisiones					

Anexo 4

Matriz de consistencia

La Felicidad laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos de recolección de datos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Felicidad y el comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la Felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la felicidad laboral y el rendimiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la Felicidad y el comportamiento en los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Ha. Existe relación entre la Felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022</p> <p>Ho. No existe relación entre la Felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022</p>	<p>Técnica:</p> <p>La encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la Felicidad laboral y las funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la Felicidad laboral y las funciones en los trabajadores de la Micro Red de Salud Jepelacio, 2022.</p>													
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables</p>												
<p>El diseño será el siguiente:</p>  <p>Dónde: M= trabajadores de la red de salud Jepelacio O₁= nivel de felicidad laboral O₂= nivel de desempeño laboral R= correlación entre las variables</p>	<p>Población 50 trabajadores de la Micro Red de salud Jepelacio</p> <p>Muestra 43 trabajadores</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1213 443 1415 492">Variables</th> <th data-bbox="1415 443 1778 492">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1213 492 1415 797" rowspan="2">Felicidad laboral</td> <td data-bbox="1415 492 1778 591">Compromiso individual</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1415 591 1778 656">Satisfacción laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1213 797 1415 1047" rowspan="3">Desempeño</td> <td data-bbox="1415 656 1778 797">Compromiso organizativo afectivo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1415 797 1778 862">Rendimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1415 862 1778 1047">Comportamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1415 1047 1778 1047"></td> <td data-bbox="1415 1047 1778 1047">Funciones</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Felicidad laboral	Compromiso individual	Satisfacción laboral	Desempeño	Compromiso organizativo afectivo	Rendimiento	Comportamiento		Funciones	
Variables	Dimensiones													
Felicidad laboral	Compromiso individual													
	Satisfacción laboral													
Desempeño	Compromiso organizativo afectivo													
	Rendimiento													
	Comportamiento													
	Funciones													