



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad
de Trujillo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Gomez Salinas, Yoseliny Abigail (orcid.org/0003-2775-7778)

Cruzado Rondo, Charito Jhanira Kyhara (orcid.org/0000-0002-7576-4094)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander: ([ORCID:0000-0001-7332-0978](https://orcid.org/0000-0001-7332-0978))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi familia
por estar siempre presentes a lo largo de mi
formación profesional y mi vida.

Con cariño su hija
Yoseliny Abigail Gómez Salinas

Esta tesis esta dedicada principalmente a
Dios, por su infinito amor de bendecirme e
iluminarme día a día, brindándome sabiduría
permitiendo que tome las decisiones
correctas y así lograr una de mis metas.

Esta dedicatoria es para mis padres y una
persona muy especial MG. A mis padres, que
me han enseñado excelentes valores por
instruirme por un buen camino. Gracias
padres por su paciencia, amor y por todos
sus consejos. A la persona muy especial
porque me brindo su apoyo incondicional, me
aliento para seguir con mi tesis no fue fácil
pero siempre me decía Kiara lo vas a lograr,
y me ayudo hasta donde más ha podido.

Cruzado Rondo Kiara

Agradecimiento

Agradezco a Dios por su bendición y apoyo a lo largo de mi vida, a mis padres por ser mi pilar fundamental, apoyarme incondicionalmente y estar siempre presentes, también por haberme dado la oportunidad de formarme en esta universidad. De manera especial agradezco a esa persona que siempre estuvo ahí conmigo, quien deposito su confianza en mí para cumplir uno de mis objetivos.

Yoseliny Abigail Gómez Salinas

Me siento muy orgullosa de poder hacer mención a todos aquellos, agradezco el llegar al cumplimiento de esta meta tan anhelada, mi título profesional es por ello que a través de este trabajo de tesis en honor a tal orgullo expreso mi agradecimiento con los siguientes.

Dios por darme fuerzas y voluntad para seguir adelante en todo este proceso en mi realización personal y poder finalizar esta tapa de mi vida profesional.

Al Dr. José Alexander Guevara Ramírez, por ser la persona tan dinámica y empática en su enseñanza y con su profesionalismo ha sabido direccionar este trabajo de tesis, gracias a su apoyo y dedicación total para con sus alumnos se pudo realizar y culminarlo con éxito nuestro trabajo.

A la universidad, porque me ayudado en mi formación académica todo el periodo de mi formación profesional.

Cruzado Rondo Kiara

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1.- Nivel de felicidad en el trabajo en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021	24
Tabla 2.- Nivel de satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021	25
Tabla 3.- Relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021	26
Tabla 4.- Relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021	27
Tabla 5.- Relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.	28
Tabla 6.- Relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021	29
Tabla 7.- Relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal demostrar la relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021; en base a una investigación de tipo aplicada, con diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, cuya muestra fue de 384 pobladores de la ciudad de Trujillo, quienes fueron evaluados mediante el Cuestionario de Felicidad de Lima y el Cuestionario de Satisfacción Laboral, las cuales poseen adecuados niveles de fiabilidad en acuerdo con el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.967 y 0.928 respectivamente. Los resultados demuestran que el 74.7% de los pobladores mantiene un nivel alto de felicidad en el trabajo, en tanto que un 83.8% mantiene un nivel alto de satisfacción laboral. Además, se identificó que existe una relación positiva de grado moderado ($\rho = .451$) altamente significativa ($p < 0.01$) entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral. Asimismo se reportó que cada una de las dimensiones de la felicidad en el trabajo mantiene relaciones estadísticamente significativa ($p < 0.05$) con la satisfacción laboral.

Palabras clave: Felicidad en el trabajo, satisfacción laboral, pobladores

Abstract

The main objective of this research was to demonstrate the relationship between happiness at work and job satisfaction in the residents of the city of Trujillo 2021; based on an applied research, with a non-experimental design, correlational level, cross-sectional, with a sample of 384 residents of the city of Trujillo, who were evaluated using the Lima Happiness Questionnaire and the Job Satisfaction Questionnaire, which have adequate levels of reliability according to the Cronbach's Alpha coefficient of 0.967 and 0.928, respectively. 967 and 0.928 respectively. The results show that 74.7% of the inhabitants maintain a high level of happiness at work, while 83.8% maintain a high level of job satisfaction. In addition, it was identified that there is a highly significant ($p < 0.01$) moderate positive relationship ($\rho = .451$) between happiness at work and job satisfaction. It was also reported that each of the dimensions of happiness at work maintains statistically significant relationships ($p < 0.05$) with job satisfaction.

Keywords: Happiness in the workplace, job satisfaction, residents

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, la mayor parte de las empresas se encuentran inmersas en el debate, sobre cuáles son las estrategias de éxito que permiten mantener relaciones laborales saludables. Actualmente se prioriza el crecimiento y desarrollo globalizado de la tecnología y la alta competitividad empresarial, dejando de lado el bienestar laboral del trabajador (Castell, 2019). Por lo general, se atañe que es el trabajador quien finalmente experimenta las exigencias laborales que no sólo inciden en el cansancio físico, sino que también afecta el estado mental (Halkos & Bousinakis, 2017), conllevándole a sentirse cada vez menos satisfecho con su ambiente laboral, infeliz por la forma en cómo se adoptan las relaciones sociales dentro de las empresas y finalmente existe una merma significativa en el rendimiento laboral (Pedrazza et al., 2016). Lo mencionado anteriormente demuestra la álgida necesidad de que exista en el sector empresarial de la gestión de ciertas variables para fomentar el crecimiento de organizaciones saludables que se encarguen de priorizar el bienestar del trabajador antes que la productividad, puesto que los colaboradores al no encontrar condiciones laborales idóneas tienden a reducir el nivel de esfuerzo y ello se verá reflejado en los indicadores de competitividad de la empresa, en comparación con otras que si enfatizan en lograr desarrollar a sus trabajadores en lo personal y profesional.

Por lo tanto, diversas empresas a nivel internacional se han percatado de esta situación y no sólo se dedican a invertir en la tecnología y en la innovación de los procesos operativos, sino también dan importancia a la inversión del capital humano (Barro y Davenport, 2019), puesto que sin importar el rubro de la empresa siempre existe una vinculación entre el grado de satisfacción que experimenta un trabajador y el desarrollo de sentimientos y emociones positivas hacia su entorno laboral, lo cual inclusive se llega a apreciar en un cambio de actitud y de conductas, tales como: esfuerzo adicional, compromiso e implicación por llegar a cumplir con lo que se ha establecido como meta a alcanzar por parte de la empresa. Sin duda alguna esto indica que la gestión de personas en las empresas es también un factor primordial, dado que una organización no es otra cosa que en conjunto de personas que realizan diferentes actividades laborales coordinadas y que interaccionan entre sí para dar cumplimiento

a un determinado fin, que puede ser la prestación de un servicio y/o la elaboración de determinados productos; por ende enfatizar en el cumplimiento de condiciones saludables para que la interacción sea fluida y se evite en la medida de lo posible cualquier tipo de inconvenientes es sumamente importante para que una empresa no se vea afectada y siga produciendo, asimismo el uso y mantenimiento de la tecnología que utilizan es importante para asegurar el cumplimiento de las operaciones.

Se debe tener en cuenta adicionalmente, que diversas investigaciones que hoy las prioridades de los colaboradores han cambiado, ellos ya no sólo priorizan un trabajo estable, o con grandes prestaciones económicas, sino que más bien valoran un ambiente de trabajo que les permita experimentar mayor tranquilidad, bienestar y felicidad en el desarrollo de su trabajo (Salas et al., 2018; Ersoy & Ehtiyar, 2017). Esto ha tenido un impacto significativo, sobre todo en Latinoamérica, dado que según el World Happiness Report realizado en el 2015 planteó que nueve de los países latinoamericanos se ubican en el primer cuartil de los países con mayor nivel de felicidad (Gión, 2015), lo cual incluye la felicidad y/o bienestar que los trabajadores experimentan en su entorno laboral, lo cual supone que son capaces de sentir, asimilar y comprender sus estados anímicos como positivos para traducir cada suceso laboral como una experiencia agradable y satisfactoria que promueva un mejor desempeño, obviamente la empresa debe procurar un clima laboral positivo para que esto se suscite, caso contrario obtendrá los resultados opuestas a la felicidad y/o satisfacción laboral (Expósito, 2020; Bejarano et al., 2018). En base a lo señalado, se debe tener en cuenta que hoy en día, las empresas no sólo se han convertido en espacios para cumplir sólo con el trabajo y obtener un beneficio económico, sino que deben también ser considerados en espacios que permiten el desarrollo personal y profesional.

En nuestro país, las grandes empresas procuran que sus colaboradores logren experimentar el entorno de trabajo como agradable, las cuales anualmente son nominadas y destacadas según el ranking Great Place to Work (2017), en función a una serie de hallazgos e indicadores que son valorados por los trabajadores mismos como vitales para convertir su trabajo en su pasión y sobre todo sentirse valorados y felices de pertenecer a la empresa. Sin embargo, esa realidad solamente se aprecia en las grandes empresas, las que cuentan con un plan estratégico y lineamientos que

se orientan hacia la valoración del capital humano, por el contrario aún existen empresas en las que aún se percibe al trabajador como un elemento reemplazable y temporal, lo cual merma de forma significativa no sólo la posibilidad de generar mejores condiciones de trabajo, sino que a su vez limita la capacidad y las destrezas que puede desarrollar un trabajador al notar que no existen condiciones adecuadas para seguir creciendo, e incluso puede conllevarles a renunciar del puesto de trabajo (Diario Gestión 2019).

Desde el 2020, se suscitaron cambios en la metodología de ejecutar el trabajo, dado que algunas empresas tuvieron que adoptar esquemas de trabajo remoto y en otros casos semipresenciales, sin embargo se siguen apreciando las mismas variables que en ocasiones no permiten que el trabajador logre sentirse plenamente satisfecho con su entorno laboral, dado que pese que ya no tenían que acudir a su centro de labores, las exigencias y peticiones de realizar algún tarea encomendada, en ocasiones, podía llegar a superar el horario de trabajo convenido anteriormente con el empleador, situación que ha sido en ocasiones observada y tratar de ser regulada por las instituciones pertinentes, entre ellas el Ministerio de Trabajo y Sunafil. Desde el punto de vista del trabajador sigue siendo fundamental que las empresas trujillanas busquen adoptar medidas que impulsen las condiciones laborales saludables, a fin de que se experimente un mayor nivel de satisfacción laboral y felicidad, lo cual repercute no sólo en la salud del trabajador, sino también tiene un impacto significativo sobre la capacidad productiva que este desempeñe en su puesto de trabajo. De acuerdo a lo señalado previamente sobre la problemática vinculada a la felicidad en el trabajo y satisfacción laboral, el desarrollo de la presente investigación buscó responder la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021?

En cuanto a la justificación de la investigación, según lo señalado por Hernández et al., (2014), la conveniencia de la investigación se enmarcó en que el abordaje de la relación entre las variables amplía el comprensión y valoración sobre su importancia del manejo que deben tener las empresas locales, regionales y nacionales para lograr enriquecer su gestión del capital humano en el mercado laboral peruano.

Contó con valor teórico, dado que favorece la revisión y análisis de la literatura científica vinculada con las variables, a fin de entender la importancia de su desarrollo, así como las ventajas que ofrece a las empresas en la actualidad, a fin de que puedan ser valorados de forma similar a la implementación tecnológica.

Es relevante socialmente, porque beneficia a la población activa laboralmente, en función que resalta la importancia de la gestión de estrategias que deben asumir las empresas, de modo que las condiciones laborales sean positivas para todo aquel que tenga un vínculo con las empresas que gestionen la felicidad y satisfacción laboral. dado que la felicidad en el trabajo es aún un tema emergente para las empresas nacionales, en función que no todas han logrado desarrollar un programa y/o estrategias que la promuevan, y puedan no sólo retener a su personal, sino posicionarse en la óptica de profesionales competitivos y talentosos que busquen de incorporarse a la misma.

Posee implicancia prácticas, dado que los resultados obtenidos en la investigación permitirán que los profesionales de la Administración puedan desarrollar planes de acción que permitan que las empresas de diversos rubros locales, regionales y nacionales mejoren la gestión de la felicidad y satisfacción laboral.

Con respecto al objetivo general de la investigación se planteó: Demostrar la relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021 y los objetivos específicos planteados en la investigación son: Identificar el nivel de felicidad en el trabajo en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021, Identificar el nivel de satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021 y Determinar la relación entre las dimensiones de felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

Finalmente, la hipótesis principal de la investigación fue la siguiente: Existe relación directa y significativa entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

En tanto que la hipótesis nula planteado refirió que: No existe relación directa y significativa entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se reportan los siguientes resultados:

Ramírez et al., (2020) en su tesis buscó reconocer como la felicidad laboral mantiene influencia sobre el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral, en base a una investigación, cuya metodología fue de estudio de caso en el que se contó con la participación de 74 trabajadores quienes respondieron los cuestionarios diseñados para la medición de las variables de felicidad laboral, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. Los resultados ponen en manifiesto que la felicidad laboral mantiene un alta relación positiva estadísticamente significativa con la satisfacción laboral y con el bienestar subjetivo, es decir que la gestión de la felicidad supone una estrategia útil para generar una ventaja competitiva en el sector empresarial. El aporte de esta investigación se orienta en lograr demostrar que cuando en una empresa se desarrollen estrategias de gestión saludables que promueven el bienestar del trabajador, estos no sólo serán más productivos, sino que también logran desarrollar satisfacción y felicidad en el contexto laboral.

Estupiñán et al., (2018) se centraron en determinar si existe o no una relación entre bienestar psicológico, la satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores; en donde se contó con la participación de 123 empleados evaluados con cuestionarios. Se demostró que la percepción de los beneficios económicos según los participantes se mantiene en un nivel bajo, y las demás dimensiones de la satisfacción laboral se mantienen en un rango moderado. Se concluye que las variables están relacionadas de forma directa. Por ende, se estima que la investigación aporta el conocimiento de que la satisfacción con el trabajo no sólo se encuentra vinculada en los aspectos económicos que recibe un trabajador, sino también en factores higiénicos que promueven el bienestar psicológico.

Andrade et al., (2018) ejecutaron una investigación no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal en la cual se buscó precisar la relación entre las variables tomando como población a los trabajadores del transporte interdepartamental de Colombia, cuyo muestreo fue aleatorio estratificado con afijación proporcional. Los resultados pusieron en manifiesto que la satisfacción que sienten con las condiciones de trabajo que reciben es fundamental para alcanzar la felicidad y

tener un buen funcionamiento social, moral y cultural que les permita seguir brindando servicios de calidad a sus clientes. Esta investigación resalta la importancia de las condiciones de trabajo sobre la felicidad y la satisfacción en el trabajo, dado que si las condiciones son adecuadas el trabajador muestra un mejor funcionamiento a nivel social y cultural.

Lacayo (2018) desarrolló una tesis para realizar un análisis de la relación entre los factores que representan la felicidad con la satisfacción laboral, tomando en consideración un metaanálisis sobre las variables de estudio, en donde se analizaron las referencias de sitios webs y libros. De acuerdo a los estudios se llegó a la conclusión que tanto la felicidad, como la satisfacción laboral son de carácter subjetivo, pero existe diversos elementos que favorecen su medición. Para la felicidad los indicadores significativos son: salud, familia, espiritualidad y el positivismo. La satisfacción laboral cuenta con indicadores con: clima organizacional, compensaciones, motivación y flexibilidad. Adicionalmente se encontró que ambas variables se encuentran íntimamente relacionadas, sobre todo al valorar el clima laboral, relaciones interpersonales, la motivación e incentivos. Esta investigación resalta la importancia de como cada uno de los factores que componen la felicidad no sólo son subjetivas sino que son importantes para que un trabajador sea más optimista al momento de valorar las condiciones de su trabajo, entre ellas la motivación que se le brinda, las amistades que puede llegar a establecer con sus compañeros de trabajo e incentivos económicos.

Guevara et al., (2018) realizaron una investigación para analizar cada una de las variables en colaboradores que laboran en establecimientos hoteleros en Cúcuta - Colombia, a partir de una investigación aplicada, no experimental, transversal – descriptivo, de alcance correlacional y enfoque cuantitativo, en donde participaron 81 integrantes evaluados con la escala de bienestar psicológico de Ryff, la escala de satisfacción laboral SL-SPC y la escala de felicidad. Los resultados demostraron relaciones positivas altas entre bienestar psicológico y felicidad, así como entre felicidad y satisfacción laboral. Se puede concluir que los trabajadores que experimentan mayores posibilidades de desarrollo personal, sentimientos positivos y agrado con su entorno laboral tendrán mayor productividad y éxito en la organización.

Según los alcances de esta investigación se puede resaltar que uno de los aspectos que más valoran los trabajadores para sentirse satisfechos con su entorno laboral son las posibilidades de seguir creciendo a nivel personal y profesional; del mismo modo reconoce como un trabajador que se siente satisfecho laboralmente puede ser más productivo.

Por su parte, en cuanto los antecedentes nacionales se han logrado encontrar los siguientes:

Cieza (2019) en su tesis buscó determinar la existencia o no de relación entre las variables consideradas, por lo cual se desarrolló una investigación no experimental y correlacional, con una muestra de 55 trabajadores evaluados con las escalas de felicidad y de satisfacción laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman que indica que no existe relación significativa ($\rho = -0.023$; $p=0.870$). Por lo tanto, se concluye que estas variables no mantienen ningún tipo de asociación. Tomando en consideración los hallazgos de esta investigación no se identifican vinculación entre la satisfacción y la felicidad laboral dentro de las instituciones educativas, es decir los trabajadores que son más felices laboralmente no necesariamente tienden a considerar que su entorno laboral gesta condiciones para sentirse más satisfecho.

Duche. y Rivera (2019) en artículo de investigación cuyo objetivo fue realizar un análisis sobre el grado de relación existente entre las variables consideradas en el personal de enfermería de un hospital de Arequipa, a través de una investigación cuantitativa, no experimental, transversa, cuyo nivel fue correlacional y se tomó en consideración una muestra de 83 trabajadoras, cuyas edades oscilan entre 25 y 65 años, quienes fueron evaluadas mediante la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma y la Escala de Felicidad. Según los resultados obtenidos se aprecia que existe relación positiva entre las variables de estudio. Según esta investigación las enfermeras que logran sentir satisfacción con las condiciones de trabajo pueden llegar a experimentar mayores niveles de felicidad y bienestar personal.

González et al., (2018) en su tesis se centraron en determinar si existe la relación entre las variables de felicidad y satisfacción laboral, a través de una investigación de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo, no experimental,

transversal, correlacional, cuya muestra fueron 96 consultores de Lima y Callao, quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios virtuales para la obtención de información de cada una de las variables. De acuerdo a los resultados se identificó que los consultores mantienen un nivel medio-alto de felicidad, mientras que según el puntaje promedio obtenido en satisfacción laboral se ubican en un nivel medio. Finalmente, se determinó que cada uno de los factores de felicidad laboral se relaciona positivamente con cada uno de los cuatro factores de la satisfacción laboral.

Callalli (2017) en su tesis tuvo como objetivo principal evidenciar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral en trabajadores, en base a una investigación descriptiva – correlacional, transversal de enfoque cuantitativo, cuya muestra permite indicar que 216 trabajadores, quienes fueron evaluados mediante la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Satisfacción Laboral – ARG. De acuerdo a los resultados alcanzados se estima que los trabajadores presentaron altos niveles de felicidad (53.2%) y de satisfacción laboral (50%). Por otro lado, se reporta que existe relación entre ambas variables es directa positiva muy débil ($\rho = .143$) estadísticamente significativa ($p < .05$). Esta investigación señala que si bien es cierto la felicidad es un elemento que puede estar asociado con la satisfacción en el trabajo, no necesariamente sea la variable que mayor preponderancia tenga, sino que factores como el reconocimiento económico y social, condiciones adecuada en el entorno laboral son elementos que tiene mayor incidencia en el desarrollo de la satisfacción laboral.

Huarac y Tranca (2017) llevaron a cabo una tesis de licenciatura en la cual se tuvo como objetivo la determinación del nivel de satisfacción laboral de los overos de campo de la empresa agrícola, en base a una investigación de tipo básica, con diseño no experimental, de nivel descriptiva, con enfoque cuantitativo, en un población compuesta 69 obreros varones y mujeres evaluados mediante cuestionario. El 53.6% de los obreros se encuentra insatisfecho laboralmente, sobre todo en las relaciones con la autoridad (94.2%) y en el desempeño de tareas (85.1%). Se concluye por lo tanto que los niveles de satisfacción laboral en dicha empresa se encuentran bajos, y más bien existe una tendencia a desarrollar insatisfacción. Entre los aportes se reporta que las personas que logran desarrollar aspectos vitales que le permiten ser más

felicites, son aquellos qu

A nivel local se han reportado las siguientes investigaciones:

Baltodano y Lezama (2020) realizaron una investigación cuyo propósito fue hacer una exploración sobre el nivel de felicidad que poseían dichas mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo, sobre la base de una investigación cuantitativa, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal, en base a una muestra conformada por 385 mujeres que cuenten con un negocio inscrito formalmente en Trujillo, a quienes les brindó un cuestionario autoadministrado. Según los resultados obtenidos se indica que la felicidad en el trabajo de las trabajadoras se encuentra en niveles que oscilan entre medio (55.3%) y alto (44.9%). Este resultado es importante porque refleja la importancia que tiene la percepción del emprendimiento, en función que para una persona que dice emprender, así como el personal que contrata al inicio del mismo se desarrolla una percepción de posibilidad de crecimiento y autorrealización y crecimiento personal y profesional que puede incidir de forma significativa sobre la felicidad, en tanto que si existen dificultades en el proceso los niveles del estado de ánimo pueden verse afectados en la misma direccionalidad.

Latinez (2020) en su investigación en la que buscó determinar la relación entre ambas variables, en una investigación aplicada, no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal y nivel correlacional; en de donde se contó con la participación de 88 colaboradores, quienes fueron evaluados mediante los cuestionarios Felicidad y rendimiento profesional. Según los resultados se identificó una relación directa ($\rho = 0.444$) y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) a entre las variables estudiadas en los colaboradores de la empresa dedicada a la distribución de bebidas de consumo masivo. El aporte de esta investigación permite reconocer que en nuestra localidad existe un precedente que demuestra cuanto influye la felicidad laboral en la competencia laboral, sobre todo haciendo hincapié de que un trabajador que está feliz podrá tener un mejor rendimiento laboral y por ende logrará sentirse conforme consigo mismo y con las posibilidades de crecimiento y desempeño laboral que le da la empresa para la que trabaja.

Morante y Perleche (2018) ejecutaron una investigación para analizar el nivel de satisfacción laboral en la fábrica de calzados "Cindy" E.I.R.L., basándose en una

investigación descriptiva, con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, en la cual participaron 30 colaboradores de la empresa, a quienes se les evaluó mediante un cuestionario basado en el modelo de Chiang. Se llegó a la conclusión de que al existir un bajo nivel de satisfacción laboral es necesario desarrollar una propuesta de un plan de mejora en la gestión del capital humano dentro de la fábrica de calzados “Cindy” E.I.R.L. en Trujillo – 2018. Estos resultados indican que hoy en día los trabajadores tienden a tener una mayor noción sobre las condiciones que requieren poseer las empresas para lograr maximizar la posibilidad de mantener mayores niveles de satisfacción laboral. En consecuencia el aporte de la investigación permite reiterar la importancia que tiene el desarrollo de estas variables organizacionales, en función que son fundamentales para que los trabajadores se sientan reconocidos, adopten una perspectiva positiva sobre lo que les depara su permanencia dentro del trabajo.

Con respecto a la delimitación conceptual de la variable de felicidad se debe considerar que Hernández y Carranza (2017) indica que la felicidad supone de forma explícita y definitiva la evidencia de elementos satisfactorios que provienen del entorno y/o de las circunstancias de vida que le toca afrontar a cada persona, tales como tener trabajo, vivienda, adquirir cosas básicas para la vida, así como también algunos aspectos sociales, tales como: formar familia, tener hijos, conformar una pareja, etc. Sin lugar a duda para este autor la felicidad deriva una fuente de factores, según sea el estado de cada uno de ellos la persona que lo afronta tratará de encontrar un equilibrio entre los mismos.

En tanto que para Seligman (2017) indica que la felicidad se refiere al conjunto de fortalezas entre las cuales se destacan el sentido por la humanidad, persistencia y la templanza que permite a cada persona reconocer un propósito en la vida y así disfrutar de ésta. A modo de complemento Awaludin (2017) señala que Martín Seligman considera que existen tres vías para lograr la felicidad, por un lado se encuentra la vida placentera llena de experiencias y también emociones que han sido positivas en el presente, pasado y futuro, mientras que la segunda vía se enmarca en llevar una buena vida vinculada al uso eficaz de las fortalezas que se posee, y finalmente la vida significativa, la cual consiste en la expansión de los aspectos

personales hasta lograr la trascendencia individual.

Para Rodríguez et al., (2018) la felicidad llega a simbolizar una percepción sobre la satisfacción, la cual es principalmente subjetiva. También se traduce en la posesión de un bien que se asocia por lo general con la felicidad. Cabe reiterar que dicho bien puede ser diversa naturaleza, es decir en ocasiones es algo material o inmaterial, en el caso se trata de algo inmaterial se encuentran los aspectos que se relacionan con la ética, religión, psicología o convencionalismos sociales, entre otros.

En lo que refiere a la felicidad en el trabajo, se indica que esto representa una cuestión sumamente importante, en función que gran parte de las personas busca un trabajo, producto de una necesidad económica o por el reto de poner en práctica sus capacidades personales, y afrontar el desafío de lograr su propia realización personal. De acuerdo con Salas et al., citado por Corilloclla (2018) la felicidad en el trabajo puede ser definida como aquel estado afectivo de carácter positivo que llega a caracterizarse por diversas sensaciones, emociones y sentimientos que son agradables, positivo y gratificantes, los cuales le dan un sentido positivo a la vida y al trabajo. En consecuencia puede dotar a la personalidad del trabajador que se siente feliz, y considerar a entorno laboral como algo positivo para sí, por lo cual cumple con mayor entusiasmo las funciones que se le encomiendan, dado que se siente conforme con el reconocimiento y la retribución económica que percibe por sus servicios.

Por ende, es fundamental que la felicidad en el trabajo sea considerada como un aspecto vital para que los empresas sigan un crecimiento adecuado, por lo tanto se deben tener en cuenta algunas medidas para fomentarla, entre algunas de ellas se percibe que cuando en una empresa existe una administración justa, equitativa; en donde se priorice el buen clima laboral, relaciones interpersonales positiva y la comunicación transparente; estos aspectos influyen en el grado de felicidad que los trabajadores pueden experimentar y les impulsa a ser más participes del progreso y crecimiento de la empresa (Celada et al., 2016)

Con respecto a las dimensiones de la felicidad laboral en la presente investigación se han considerado las propuestas por Alarcón en su Escala de Felicidad de Lima, las cuales se presentan a continuación.

En cuanto al sentido positivo de la vida, se entiende como el conjunto de

experiencias o actitudes positivas hacia la vida, que permite rechazar cualquier tipo de sensaciones relacionadas con la depresión, fracaso, intranquilidad o fracaso (Alarcón citado por Eugenio y Toyama, 2018). Esta dimensión engloba en si la forma positiva en como la persona experimenta los diversos acontecimientos de su vida, sin que le afecten su estado de ánimo, incluso cuando se trate de situaciones laborales se trata de un trabajador que puede mostrarse tranquilo y eficaz en situaciones de crisis que a otros trabajadores le puede causar estrés y ansiedad.

La Satisfacción con la vida se encuentra definida aquella sensación personal que experimenta una persona al reconocer todo aquello que ha conseguido lograr o que próximamente podrá hacerlo (Alarcón citado por Eugenio y Toyama, 2018). Esta dimensión hace referencia también en la apreciación personal que un trabajador tiene sobre todos sus logros y el aporte que ha brindado, es por ello que se estima que alguien que se encuentra más feliz laboralmente, puede mostrar más compromiso al momento de involucrarse en una actividad laboral y dará incluso un esfuerzo adicional si la situación así lo requiere.

En tanto que la Realización personal supone un estado que facilita sentirse autosuficiente, tranquilo y plácido, en función que la personas puede llegar a sentir que su grado de felicidad es pleno y está ajustado a las condiciones temporales en las que vive la persona (Alarcón citado por Eugenio y Toyama, 2018). En el sector laboral esta dimensión implica la autoevaluación que el trabajado realiza sobre su capacidad para sentir que ha logrado cumplir con sus metas personales y profesionales, de modo que si existe mayor nivel de realización personal supone un mejor ajusta con la situación actual, debido que considera que ha sido favorable para adquirir nuevos conocimientos, destrezas y habilidades.

Finalmente la Alegría de vivir: hace referencia a las experiencias positivas que favorecen a una persona para que se sienta bien, logre generar la idea de que la vida es algo totalmente maravilloso. Esta dimensión se traduce en el gozo y placer que puede sentir un trabajador por la experiencias favorable que ha vivido y logrado en su trabajo, es una cualidad que le permite abordar toda situación de forma optimista y buscando siempre un lado positivo a las circunstancias.

Al respecto de la satisfacción laboral, Chiavenato (2017) sostiene que la actitud

de satisfacción en el trabajo se relaciona por lo general con un mayor cumplimiento de los objetivos organizacionales, por lo tanto se estima que la insatisfacción laboral se enmarca en lo contrario y por lo tanto existe un decrecimiento de la productividad, mayores índices de rotación y ausentismo laboral. Asimismo, Robbins y Coulter (2018) en su libro de administración considera que el sentimiento favorable y de agrado que logran generar gozo en el individuo con respecto a su puesto de trabajo puede ser considerado como satisfacción laboral. Este sentimiento acrecienta cuando existen factores externos que resultan ser positivos y benefician al trabajador. Tomando en consideración lo expuesto por estos autores muchas veces la reducción de motivación y productividad en el trabajador, no sólo derivan de causas personal; sino que en ocasiones esto depende de la forma en como la empresa gestiona las condiciones de trabajo y aquellos aspectos que le brinda al trabajador para que así la empresa siga siendo rentable y no tenga mayores gastos para la rotación laboral.

Por su parte, Simbron y Sanabria (2020) indican que la satisfacción laboral se enmarca en el proceso que permite satisfacer necesidades en base a ciertos factores laborales, lo cual se consigue reconociendo la importancia que contrae con los niveles de satisfacción que se pueden alcanzar a partir del uso de factores motivaciones, dado que desde dicho punto se desprender el bienestar laboral y se analiza a partir de dos vertientes, por un lado la satisfacción de necesidades y por otro lado las aspiraciones que tienen los trabajadores en vinculación con el trabajo.

De acuerdo con Sánchez y García (2017) la evaluar y percibir la equidad es sumamente importante al momento de analizar la satisfacción laboral, en función que un trabajador puede llegar a desarrollar satisfacción cuando al momento de evaluar las recompensas que recibe en comparación las de su compañero puede llegar a sentirse más o menos satisfecho. Por su parte, se estima que existe correspondencia entre la autoeficacia y la satisfacción laboral (Bargsted, et al.; Veri, et al., 2019). Por lo tanto, se entiende que es fundamental que las empresas realicen diversos cambios a nivel social y motivación. Sin embargo, Omar, Salessi & Urteaga (2017) señalan que inclusive antes de precisar estrategias para mejorar la satisfacción laboral, se debe prioriza realizar un análisis sobre la cultura organizacional, con el objetivo de que los trabajadores puedan adquirir la mentalidad de lo que refleja la organización. Si bien es

cierto la cultura de una empresa corresponden a variables macroorganizacionales que son importantes y necesaria para la implementación de políticas y directrices que garantizan el bienestar y la calidad dentro de la organización (Andrade, 2019; Paz, Fernandes, Carneiro, & Melo, 2020). Se aprecia que cuando una empresa nueva el mercado es necesario que tenga apertura a situaciones de diversa índole, a fin de que logre promover un entorno laboral seguro, en donde exista recompensas para quienes lo merecen.

Posterior a la revisión de los conceptos vinculados con la satisfacción laboral se indica que se trata de aquella capacidad que puede desarrollar cada empleado dentro de su entorno de trabajo, y estas competencias son parte de sus convicciones y los valores individuales que cada puesto de trabajo le asigna al colaborador. Se entiende que un encargado de área y de la institución son los principales encargados de motivar a los demás trabajadores. Ellos son considerados como los capaces de comprender la conducta y habilidades. También son responsables de tener interés en el trabajo de cada uno de los colaboradores y así se cumpla con las metas de la empresa.

Luego de hacer la revisión de diversos conceptos vinculados con la satisfacción laboral se entiende que su importancia radica en el incremento o merma de diversas capacidades que el trabajador puede desarrollar en su ambiente de trabajo. Dichas competencias por lo general se basan en las percepciones y los propios valores que el trabajador desarrolla frente al cargo que se le ha asignado. Además, se indica que aquellos colaboradores que tengan la función y/o responsabilidad de gestionar el trabajo de sus subordinados, tienen como responsabilidad de fomentar mejores niveles de motivación y compromiso en los trabajadores, y por ende deben ser capaces de comprender y analizar la conducta y destrezas de los demás, a fin de dotar a cada uno de estos de tareas y asignaciones que busquen incrementar el interés en el trabajo de cada uno de los trabajadores del área para que logren realizar su trabajo con mayor énfasis y den cumplimiento con las metas empresariales, así como las personales que se plantean cada uno de ellos.

En la presente investigación se ha tomado como dimensiones de la satisfacción laboral lo establecido por Chiavenato (2017) y Robbins y Coulter (2018), en donde se destacan los siguientes:

El desarrollo: se trata de otorgar recursos que mejoren la capacitación y el desarrollo en las esfera personal y profesional de cada trabajador, es decir se debe llevar a cabo un entrenamiento continuo, así como recibir información y conocimientos, aprender técnicas, para lograr desarrollar personas que cuenten con talentos y contribuyan con la empresa (Chiavenato, 2017). Esta dimensión es fundamental, dado que muchos trabajadores se ven altamente atraídos por aquellas empresas en las que se denota que existen planes de carrera y oportunidades de crecimiento, lo cual les motiva a seguir esforzándose y sentirse satisfechos cada vez que logran un nuevo ascenso o reconocimiento por su aporte en el trabajo.

Por otro lado, las políticas se encuentran relacionadas a la doctrina, cultura y valores de la alta dirección de la organización, la cual se encuentra condicionada por la incidencia del desarrollo de sindicatos, regímenes políticos que se establezcan en el gobierno nacional y la coyuntura económica del país (Chiavenato, 2017). Es fundamental que los colaboradores sientan que las empresas se encuentran condicionadas por el cumplimiento de la legislación laboral, dado que así sienten respaldo frente a aquellas empresas que no cumplen con las condiciones mínimas necesarias para asegurar la seguridad y salud en el trabajo, por lo general este tipo de empresas son reconocidas por altos niveles de insatisfacción laboral.

La dimensión de factores higiénicos hace referencia a las condiciones de trabajo que encuentran las personas en un entorno laboral, las cuales corresponde a la apariencia y estado físico de las instalaciones, la seguridad laboral, todo ello está relacionado con los factores que se encuentran externos al trabajador y a sus necesidades esenciales. Por lo tanto, Robbins y Judge (2018) indicaron que a existen un estado de ánimo negativo esto puede ocasionar que existan una serie de lesiones que pueden resultar nocivas para la salud del trabajador e inclusive puede ocasionar daños a nivel psicológico, tales como: ansiedad, mal humor y depresión.

En cuanto a la dimensión de factores motivacionales se entiende que son las actividades que realiza un trabajador en concordancia con el cargo que tiene en una empresa, y que pueden llegar a generar que la satisfacción con su empleador perdure e incrementar la productividad a niveles que son óptimos (Chiavenato, 2017). Por lo tanto, toda organización debe sacar provecho del capital y los esfuerzos que se

vinculan no sólo con la sociedad, sino también con su ecosistema, a fin de establecer buenos niveles de comunicación que permitan mejorar el grado de motivación hacia los demás colaboradores que también son parte de la empresa (Zenteno y Durán, 2016; Erben & Büyüктаş, 20). Mientras, que Haider, Jabeen & Ahmad (2018) consideran que las organizaciones deben priorizar la mejora de habilidades de los trabajadores, con el objetivo de que estos logren tener mayores niveles de satisfacción. Asimismo, se reconoce que aspectos vinculados a la estabilidad emocional, conciencia y extroversión son factores que pueden predecir un buen desempeño y por ende simbolizar una mayor satisfacción con el trabajo (Lado y Alonso, 2017).

En la dimensión clima social se suscita una interacción entre personal de un nivel jerárquico similar, o que tengan una relación de dependencia, pero se atañe que en cada una de ellas se debe priorizar la fluidez de la comunicación, a fin de evitar cualquier tipo de malentendido que afecte la solidez de la compañía (Chiang, Martín y Núñez, 2010 citado Chiavenato, 2017). Según esta dimensión es necesario que dentro de las empresas se desarrolle mecanismos que faciliten la interacción positivo entre los compañeros de trabajo, exista una comunicación transparente para que en la empresa se evite cualquier tipo de rumor o malentendido que afecta la percepción de satisfacción de los colaboradores.

Finalmente, la dimensión salario según Chiavenato (2017) se trata de una inversión que se aplica al factor productivo, a fin de conseguir mejores rendimientos a corto, medio y largo plazo. Además, se considera que el salario es una parte del ingreso nacional que perciben los individuos en forma de pago por los servicios personal que prestan a una determinada empresa. Esta dimensión se centra en señalar que muchas veces los trabajadores se pueden sentir mas o menos conformes en concordancia con el sueldo que reciben, puesto que cada uno de ellos desarrolla una percepción subjetiva y normativa sobre lo que consideran es justo recibir según el trabajo desempeñado, por ende las empresas que son clara y transmiten una información transparente sobre su banda salarial y esta se ajusta al mercado, tendrán la posibilidad de tener mayores índices de satisfacción que aquellas que sólo asignan sueldos de forma arbitraria e incluso de forma inequitativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se realizó una investigación de tipo aplicada puesto que se empleó el conocimiento científico, con la finalidad de poder brindar soluciones a problemas específicos (Hernández y Mendoza, 2018).

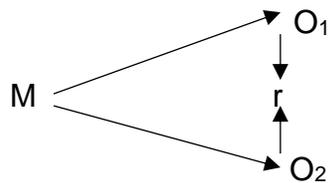
Según el alcance se consideró que se trata de una investigación de nivel correlacional, puesto que se centra y esfuerza es brindar explicación sobre si existe o no relación entre las variables presente en el estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

En tanto que se empleó un enfoque de investigación cuantitativa, lo cual llegara a facilitar recolectar datos precisos, cuantificables y que puedan llegar a ser clasificados en cantidades y/o porcentajes; Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, puesto que se enfocó solamente realizar una medición de cada variable, sin realizar ningún cambio, control o tratamiento sobre cada una de ellas (Hernández y Mendoza, 2018). Además, empleó una investigación de corte transversal, lo cual supone que la recolección de los datos de las variables se realizó en un solo momento, a fin de poder facilitar su procesamiento estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018)

Se esquematizó de la siguiente forma:



Dónde:

M : Pobladores de la ciudad de Trujillo, 2021.

O₁ : Felicidad en el trabajo

O₂ : Satisfacción laboral

r : Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Felicidad en el Trabajo

Definición conceptual: Seligman (2017) indica que la felicidad se trata de la agrupación de distintas fortalezas que generan trascendencia, tales como: sentido de humanidad, persistencia y templanza, además generar disfrute en la vida y/o le brindan un propósito, lo cual es sumamente enriquecedor para el ser humano que la alcanza.

Definición Operacional: El análisis de la felicidad en el trabajo se basa en la clasificación propuesta por Alarcón en su Escala de Felicidad de Lima, las cuales son: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y alegría de vivir. (Eugenio y Toyama, 2018).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual: Robbins y Coulter (2018) señalan que la satisfacción laboral corresponde al sentimiento que transmite gozo u agrado que dispone el ser humano con respecto a su puesto de trabajo. Este sentimiento puede incrementarse cuando el trabajador percibe que los factores externos en su organización son relativamente positivos.

Definición Operacional: El análisis de la satisfacción laboral se basa en la clasificación propuesta por Robbins y Coulter (2018) tomando en consideración las siguientes dimensiones desarrollo personal, políticas, factores higiénicos, factores motivacionales, clima social y salario.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: se le considera al conjunto de elementos y/o participantes de la investigación, los cuales comparten una característica o rasgos asociados a las variables de estudio que resulten útiles para la recolección de datos. En la presente investigación se tomó en consideración como parte de la población a los ciudadanos de la ciudad de Trujillo del año 2021.

- **Criterios de inclusión:** Fueron varones o mujeres, cuyas edades oscilan entre 18 y 65 años. Deben encontrarse activamente laborando, con una antigüedad laboral de al menos 6 meses, y deben ser ciudadanos que residan en Trujillo.
- **Criterios de exclusión:** No se consideró como parte del estudio a aquellas personas que se encuentren jubiladas, o estén en situación de desempleo por más de 6 meses.

Muestra: Para el cálculo de tamaño de la muestra se empleó la fórmula estadística considerada para población infinita, debido que el tamaño de la población es extremadamente grande, dado que el número de pobladores resulta ser superior a 100,000 personas. De acuerdo a los resultados se logró determinar que el tamaño muestral fue de 384 ciudadanos de Trujillo.

Muestreo: Por un tema de accesibilidad se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis: Un ciudadano de la ciudad de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La técnica que fue empleada en el presente caso fue la encuesta, la cual hace referencia al procedimiento que permite una recolección organizada y sistematizada de la información relacionadas con las variables que se están investigación, a través del empleo de un cuestionario o listado de preguntas para obtener una mejor recolección de los datos (López y Fachelli, 2015).

Instrumentos- de recolección de datos

En la presente investigación se emplearon dos cuestionarios que ya han sido validados previamente para la recolección de los datos de la felicidad en el trabajo y satisfacción laboral. Para la medición de la variable de felicidad en el trabajo se utilizó el Cuestionario de Felicidad de Lima elaborado por Alarcón y que ha sido empleado y validado por León (2019) en una investigación realizada en Trujillo. Dicho cuestionario está compuesto por 27 ítems que se agrupan en cuatro dimensiones. Cada uno de los ítems cuenta con cinco alternativas de respuestas en base a una escala Likert. Dicho cuestionario cuenta con validez y confiabilidad hallados por el autor original de la prueba, así como por la validación realizada por León (2019) quien sometió el instrumento al criterio de tres expertos y demostró la confiabilidad empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Por otro lado, el Cuestionario de Satisfacción Laboral fue construido por Mantilla (2020) el cual estuvo compuesto por 18 ítems que se dividían en seis dimensiones, cada ítem cuenta con cinco alternativas de respuestas basadas en una escala Likert. Este cuestionario fue sometido al criterio de cuatro expertos para reconocer su validez, asimismo, Mantilla (2020) realizó una prueba piloto para estimar la confiabilidad el instrumento empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.79.

En anexos se adjuntan las evidencias de validez y confiabilidad de cada uno de los instrumentos que fueron empleados en la presente investigación.

3.5. Procedimientos

Una vez delimitado los documentos y materiales para recolectar la información se precisó el apoyo de participantes que deseen voluntariamente formar parte de la

investigación siempre y cuando cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos en la presente investigación. A cada uno de los participantes se les explicó los objetivos y alcances de la investigación, así como reiterarles que en todo momento su participación es voluntaria y se respetará la confidencialidad de sus datos personales, dado que la información solo fue analizada con fines de investigación y por ende no se obtiene ningún beneficio comercial o monetario con los mismos.

Se estableció un cronograma definido para culminar con la fase de recolección de datos, la cual una vez cumplida se procedió al traslado de la información a una hoja de cálculo de Microsoft Excel, para la baremación e identificación de los niveles correspondientes. Posteriormente, se trasladó la información al software estadístico IBM SPSS versión 25 para realizar el análisis estadístico correspondiente y dar cumplimiento con los objetivos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el desarrollo del análisis de los datos de la investigación se optó por el empleo de la estadística descriptiva, con la finalidad de reconocer la frecuencia y porcentaje de las categorías o niveles obtenidos en cada una de las variable, las cuales se presentaron en tablas y figuras según corresponda. Asimismo, se reportó las medidas de tendencia central de cada una de las variables.

Se utilizó la estadística inferencial, en donde el primer paso fue la aplicación de prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, la cual realiza un análisis sobre los puntajes obtenidos en las variables de felicidad en el trabajo y satisfacción laboral, en donde se logró determinar que siguen una distribución asimétrica en ambos casos, por lo cual se optó por el uso de la prueba de correlación de Spearman, con la cual se determinó si existe o no relación entre las variables para la contrastación de la hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se respetaron los aspectos vinculados con la ética de la investigación, dado que se respetará la propiedad intelectual, en función que se citó y referenció debidamente los conceptos que hayan sido recopilados de las fuentes

de información primaria y secundaria, a fin de no incurrir en plagio. Por otro lado, se respetó la confidencialidad de la identidad de los participantes, en función que no se desveló ningún tipo de información personal de los mismos, por lo cual los resultados solo serán mostrados de forma grupal. Se consideró también el respeto por la participación voluntaria, en función que los participantes estuvieron informados de que pueden optar por no seguir en la investigación si así ellos lo consideran pertinentes, dado que no se encuentran obligados a permanecer en la misma bajo ningún concepto.

IV. RESULTADOS

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de felicidad en el trabajo en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021

Tabla 1

Nivel de felicidad en el trabajo en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021

Nivel de Felicidad en el trabajo	Cantidad	Porcentaje
Alto	287	74.7%
Regular	50	13.1%
Bajo	47	12.2%
Total	384	100.00%

Nota: Niveles obtenidos de la felicidad en el trabajo de los participantes del estudio

Los resultados de la tabla 1 muestra que según los pobladores encuestados perciben que el nivel de felicidad en el trabajo mantiene un predominio del nivel alto, en función que el 74.7% de los participantes así lo considera. Por otro lado, el 13.1% de la muestra restante señala mantener un nivel regular y un 12.2% mantiene un nivel bajo de felicidad en el trabajo, por lo cual aún existen factores que les impide sentirse plenamente felices en su trabajo.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	Cantidad	Porcentaje
Alto	322	83.8%
Regular	38	9.9%
Bajo	24	6.3%
Total	384	100.00%

Nota: Niveles obtenidos de la felicidad en el trabajo de los participantes del estudio

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 2 se aprecia que la mayoría de los participantes de la muestra (83.8%) mantiene un nivel alto de satisfacción laboral, un 9.9% señala sentirse regularmente satisfecho y el 6.3% mantiene un nivel bajo de satisfacción laboral. Por ende, es posible señalar que existe condiciones favorables en su centro de trabajo que les permite sentirse satisfecho y por ende vinculado con la institución para la cual trabajan.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

Tabla 3

Relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Sentido positivo de la vida	Coeficiente de correlación	,415**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	384

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

De acuerdo a los resultados, se aprecia que existe una relación positiva de grado moderado ($\rho = .415$) altamente significativa ($p=0.00$) entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral. Esto indica que los pobladores que se mantienen pensamientos positivos sobre su vida suele sentirse más satisfecho laboralmente.

Tabla 4

Relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción con la vida	Coeficiente de correlación	,307**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	384

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

De acuerdo a los resultados, se aprecia que existe una relación positiva de grado leve ($\rho = .307$) altamente significativa ($p=0.00$) entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral. Esto indica que las personas que se sienten conforme con lo que han logrado en la vida tienden a mostrarse satisfecho con el trabajo.

Tabla 5

Relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación	,361**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	384

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

De acuerdo a los resultados, se aprecia que existe una relación positiva de grado moderado ($\rho = .361$) altamente significativa ($p=0.00$) entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral. Este resultado refleja que aquellas personas que sienten que han logrado cumplir sus metas personales y se sienten realizados mantienen una tendencia positiva a desarrollar mejores niveles de satisfacción laboral.

Tabla 6

Relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Alegría de vivir	Coeficiente de correlación	,222**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	384

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

De acuerdo a los resultados, se aprecia que existe una relación positiva de grado moderado ($\rho = .222$) altamente significativa ($p=0.00$) entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral. Este resultado refleja que aquellas personas que ven de forma positiva la vida, son capaces de sentirse mas satisfechos con las condiciones de su trabajo.

Objetivo General: Demostrar la relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

Tabla 7

Relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Felicidad en el trabajo	Coefficiente de correlación	,451**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	384

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

De acuerdo a los resultados, se aprecia que existe una relación positiva de grado moderado ($\rho = .451$) altamente significativa ($p=0.00$) entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral, permitiendo así confirmar la hipótesis de la investigación. De acuerdo a ello es posible señalar que mientras los trabajadores se encuentran más felices con su trabajo llegan a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral.

V. Discusión

Como objetivo específico 1 orientado a identificar el nivel de felicidad en el trabajo en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021, los resultados demostraron que el 74.7% de los participantes del estudio mantiene un nivel alto de felicidad en el trabajo, lo cual demuestra que son personas que han logrado desarrollar sentimientos positivos frente su experiencia laboral y con ello le encuentran un sentido a la vida y se siente realizados.

Este resultado se asemeja a la investigación realizada por Latinez (2020) quien analizó los niveles de felicidad en el trabajo que tienen los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en Trujillo durante el año 2020, cuyos resultados demostraron que sólo un 50% de los colaboradores tuvieron una felicidad en el trabajo que oscila entre niveles alto y muy alto. Del mismo modo, se obtuvieron resultados similares en el estudio que ejecutó Callalli (2017) en donde identificó que el 53.2% de la muestra de 216 trabajadores de una empresa industrial del Callao mantienen un nivel alto de felicidad en el trabajo. Todo lo señalado anteriormente se avala por lo expuesto en el libro de Seligman (2017) quien sostiene que la felicidad en el trabajo representa a la capacidad de persistir y tener templanza para reconocer los propósitos que tiene en su vida, lo cual incluye su trabajo y así lograr disfrutar de ésta. Desde nuestro punto de vista reiteramos que hemos encontrado resultados similares a los reportados en los antecedentes recopilados sobre la investigación de la felicidad en el trabajo.

Con respecto al objetivo específico 2, el cual menciona identificar el nivel de satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021, cuyos resultados reportan que el 83.8% de los participantes mantienen nivel de alta satisfacción laboral, es decir se encuentran conformes con las condiciones que se le imponen en su trabajo, tales como las posibilidades de crecer laboralmente, políticas flexibles y factores que logren mantener motivado a los trabajadores.

Este resultado difiere de lo reportado por Morante y Perleche (2018) quienes desarrollaron una investigación en la que se demostró que la mayoría de los 30 trabajadores de la fábrica de calzado Cindy E.I.R.L. en Trujillo durante el año 2018 mantenían niveles de satisfacción laboral entre media y baja. De forma similar,

González et al., (2018) en la investigación que realizaron en 96 trabajadores de una consultora empresarial situada en Lima Metropolitana indicaron que el nivel predominante de satisfacción laboral fue medio. Por ende, se debe tener en consideración lo expuesto por Chiavenato (2019) en su libro quien indica que la satisfacción laboral aporta de forma positiva con el cumplimiento de los objetivos institucionales de la empresa. En consecuencia, se debe tener en cuenta que el resultado alcanzado no guarda concordancia con los antecedentes de la investigación, debido a factores externos que no han sido considerados en la investigación.

Por otro lado, el objetivo específico 3 nos menciona determinar la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021, los resultados del Rho de Spearman de 0.415 y un nivel de significancia cuyo p valor es igual 0.000, lo cual indica una relación positiva moderada entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral.

Este resultado se asemeja a lo reportado por González et al., (2018) en cuya investigación lograron determinar que la dimensión sentido positivo de la vida se relaciona con la satisfacción laboral ($p=0.000$) en una muestra 96 trabajadores de una consultora de Lima, señalando entonces que aquellas personas que aprecian la vida y la viven de forma optimista se sienten más conforme con su entorno laboral.

Sin embargo, difiere de lo expuesto por Callalli (2017) en cuya investigación obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0.015 y un p valor de 0.821, lo cual indica que no existe relación entre el sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en la investigación en la que se contó con la participación de trabajadores de una empresa industrial en el Callao.

Estos resultados se sustentan teóricamente con lo expuesto por Eugenio y Toyama (2018) quienes indican que las personas que tiene un sentido positivo sobre sus vida, son proclives a sentirse satisfechos con cada vivencia o situación que se le presentan en el plano laboral. Por lo tanto, se afirma que este resultado obtenido coincide de forma parcial con algunos antecedentes recopilados que indican que el sentido positivo de la vida se relación con la satisfacción laboral, puesto que en otros casos se han reportado resultados diferentes.

En cuanto, al objetivo específico 4 señala determinar la relación entre la

dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.307 y un nivel de significancia con un p valor igual a 0.000, lo cual permite afirmar que existe una relación positiva leve con alta significancia.

El resultado obtenido es semejante a lo expuesto por Duche y Rivera (2018) quienes encontraron relaciones de intensidad leve entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral ($\rho = 0.165$) y señalaron que la satisfacción con la vida que experimenta una persona no necesariamente se vincula con el agrado que los trabajadores tienen sobre las condiciones de trabajo favorables que lo hacen sentirse más satisfecho con su trabajo asignado. Asimismo, confirma lo expuesto por González et al., (2018) quienes en su investigación señalaron que la satisfacción con la vida guarda vinculación con la satisfacción laboral ($p < 0.01$), según el análisis de las respuestas emitidas por 96 trabajadores de una consultora de Lima, demostrando así que aquellos trabajadores que están satisfechos con aspectos de su vida personal, también pueden desarrollar satisfacción en su trabajo.

Estos hallazgos son explicados teóricamente por Eugenio y Toyama (2018) quienes afirman que la satisfacción con la vida se entiende como el gozo en la vida personal, y este puede generar que la persona a su vez sienta mayor satisfacción laboral, dado que también se muestran satisfechos con las condiciones que le propicia su entorno en el trabajo. Por lo tanto, se afirma que los resultados han coincidido con los resultados señalados en estudios preliminares, por lo que las personas con mayores niveles de satisfacción en la vida, suelen presentar mayores niveles en la satisfacción laboral.

Con respecto al objetivo específico 5, en donde se planteó determinar la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021, cuyo resultado de Rho de Spearman de 0.361 y un nivel de significancia cuyo p valor es igual 0.000, indicando así una relación y positiva leve con alta significancia entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo.

Dicho resultado se asemeja a lo expuesto por Coronel y Medina (2020) quienes en su investigación reportan que existe realización personal y satisfacción laboral (ρ

= .358; $p < 0.01$) en una muestra de 380 colaboradores de ambos sexos en una investigación realizada en Trujillo en el 2020. Sin embargo, dicho resultado difiere de lo señalado por Callalli (2017) quien obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de -.230, lo cual indica que existe una relación negativa débil entre la realización personal y la satisfacción laboral.

Estos resultados confirman lo expuesto teóricamente por Eugenio y Toyama (2018) quienes indican una adecuada realización personal favorece a que la persona reconozca sus capacidad para cumplir sus metas personales y profesionales, lo cual puede relacionarse con altos niveles de satisfacción laboral, es decir con el desarrollo de percepciones favorables sobre las condiciones laborales. Por ende, es posible afirmar que estos resultados obtenidos concuerdan con ciertos estudios, pero difieren con otros, indicando así que no siempre la realización personal se encuentra relacionada con la satisfacción laboral.

Por otro lado, en lo referente al objetivo específico 6, el cual se centra en determinar la relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021, en donde se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de .222 y un p valor igual a 0.000, lo cual indica que existe una relación positiva de grado leve con alta significancia entre la dimensión alegría de vivir de la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores trujillanos.

Dicho resultado concuerda con lo expuesto por Coronel y Medina (2020) quienes en su investigación realizada en una muestra de 380 trabajadores trujillanos reportaron que existe relación positiva leve ($\rho = .321$) entre la alegría de vivir y la satisfacción laboral. Sin embargo, difiere de lo expuesto por Callalli (2017) quien en su investigación solamente obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.026, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción en el trabajo.

Estos hallazgos se explican de forma teórica por Eugenio y Toyama (2018) plantearon que las personas que poseen altos niveles de alegría de vivir son proclives a tener una mayor satisfacción laboral, dado que son personas optimistas frente a la vida y muestran alegres sin importar las circunstancias pueden tener una mayor probabilidad de desarrollar satisfacción en el trabajo. En consecuencia es posible

afirmar que los resultados solo han confirmado algunos de los antecedentes, pero también han diferido de otros.

En lo concerniente al objetivo general de la investigación, el cual fue demostrar la relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021, cuyo resultado fue Rho de Spearman fue ($\rho=0.451$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), lo cual indica que existe una relación positiva de grado moderado estadísticamente significativa entre felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo, 2021.

Dicho resultado coincide con lo expuesto por Gonzáles et al., (2018) en investigación desarrollada con consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao cuyos resultados indican que según el coeficiente de correlación de Spearman fue de .617 y un nivel de significancia de 0.000, lo cual indica que existe una relación positiva y moderada con alta significancia entre dichas variables. Además, concuerda con lo expuesto por Coronel y Medina (2020) demostraron que la felicidad en el trabajo mantiene relación positiva moderada ($\rho =.460$) altamente significativa ($p<0.05$) con la satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de la ciudad de Trujillo. Sin embargo difieren de lo reportado por Cieza (2019) en su investigación reportó un coeficiente de correlación de Spearman de -0.023 y un nivel de significancia de 0.870, lo cual indica que no existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral.

El resultado alcanzado en el presente estudio confirma lo expuesto por Rodríguez et al., (2018) quien llega a considerar que la felicidad puede en cierta manera ser una percepción subjetiva de la satisfacción. Por ende, es posible considerar que a mayor sea el nivel de felicidad en el trabajo que tengan los participantes mayor será el nivel de satisfacción que experimentan al valorar las condiciones de su entorno laboral.

VI. Conclusiones

1. El 74.7% de los encuestados mantiene un nivel alto de felicidad en el trabajo en la ciudad de Trujillo – 2021, dado que se muestran satisfechos con la vida, y han logrado cumplir con sus objetivos y propósitos a nivel personal y profesional.
2. El 83.8% de los encuestados de la ciudad de Trujillo – 2021, manifiesta un nivel alto de satisfacción laboral, lo cual demuestra que mantiene una percepción favorable sobre las condiciones laborales, lo cual genera que sienta que existe posibilidad crecer profesionalmente y tener un buen ambiente de trabajo.
3. Existe relación positiva de grado moderado ($\rho=.415$) altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo, 2021; indicando así que mantener una perspectiva favorable sobre la vida se asocia con experimentar satisfacción laboral.
4. Existe relación positiva de grado leve ($\rho = .307$) altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo, 2021; lo cual supone que la percepción positiva que una persona desarrolla a partir de la valoración de las oportunidades que la vida le ha otorgado esta relacionada con altos niveles de satisfacción en el trabajo.
5. Existe relación positiva de grado leve ($\rho = .361$) altamente significativa ($p<0.01$) entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo, 2021; ello indica que las personas que se sienten felices debido a que han cumplido sus anhelos y metas personales son capaces de valorar con mayor entusiasmo las condiciones laborales que se le ofrecen y por ende sentirse más satisfechos a nivel laboral.

6. Existe relación positiva de grado leve ($\rho = .222$) altamente significativa ($p < 0.01$) entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo, 2021; este resultado implica que las personas que mantiene una visión positiva y son optimistas al abordar cualquier suceso que se les presenta en la vida y el trabajo son capaces de sentir más satisfechos en su trabajo sin importar las adversidades que tengan que afrontar.

7. Existe relación positiva de grado moderado ($\rho = .451$) altamente significativa ($p < 0.01$) entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo, 2021, lo cual indica que aquellos participantes que se sienten más felices por las oportunidades que les ofreció la vida puede generar mayores niveles de satisfacción laboral.

VII. Recomendaciones

Se sugiere a las empresas a nivel local, regional y nacional incluir dentro del planeamiento estratégico acciones que faciliten la interacción social entre los colaboradores, a través de reuniones de confraternidad, flexibilización de políticas en los horarios de trabajo, a fin de lograr disminuir la tensión laboral y favorecer la salud mental de los colaboradores, y así logren mayores niveles de felicidad en el trabajo para fomentar organizaciones saludables.

Desarrollar talleres de concientización sobre la importancia de mantener organizaciones saludables dirigida hacia los trabajadores, a fin de que se comprometan en mantener las condiciones laborales, sobre todo los que se vinculan a las relaciones laborales y la toma de decisiones para el cumplimiento de las exigencias laborales, a fin de mantener los niveles satisfacción laboral en un nivel óptimo.

Realizar campañas de concientización sobre la importancia de la gestión en el trabajo dirigida a las empresas locales, demostrando que fomentar la comunicación en la empresa, la potencialización del talento y creatividad incentivando que presenten sus propios proyectos de mejora los trabajadores aporte de forma significativa en el crecimiento individual, y a su vez mejora la productividad laboral.

Incentivar a que las empresas creen espacios de trabajo que fomenten el trabajo en equipo y la cooperación mutua para resolver problemas del trabajo, así como el respeto por las opiniones de los demás, de modo que se logre un mejor ambiente laboral que favorezca tanto la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral.

Facilitar capacitación para que los trabajadores desarrollen estrategias de organización de propósito de vida, gestión eficaz del tiempo y prioridades para que optimicen el tiempo que asignan a su trabajo, a fin de que también tengan tiempo para enfocarse en el desarrollo de sus metas a nivel personal y profesional

Brindar reconocimiento social en el trabajo, a aquellos participantes que han obtenido niveles de felicidad en el trabajo y satisfacción laboral, a fin de que sigan esforzándose y puedan cumplir con su desarrollo en el área laboral.

Se sugiere profundizar el estudio de las variables a través de una investigación cuasiexperimental, que permita comprobar como la gestión y desarrollo de estrategias que incremente los niveles de felicidad en el trabajo puede incidir de forma positiva sobre el desarrollo de una percepción positiva sobre la satisfacción laboral, basado en el desarrollo de percepciones, cogniciones y sentimientos positivos sobre su capacidad para superarse, cumplir sus metas y desarrollar una visión positiva sobre lo que puede conseguir en su vida laboral

REFERENCIAS

- Álvarez, E., Coronado, M., Ruiz, S. (2018). Medición de la Felicidad Laboral en la empresa Tec Cons Ingeniería S.A:S en el sector de construcción.[Tesis de grado, Universidad La Gran Colombia]. https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3733/Medisi%C3%B3n_felicidad_empresa_ingenier%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrade, S., Arana, L., y Rivera, D. (2018). Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los trabajadores de empresas de transporte interdepartamental. [Trabajo de investigación, Universidad Simon Bolivar]. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3501>
- Baltodano, L. y Lezama, K. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo, Perú. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 16(31), <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- Barro, S., & Davenport, T. H. (2019). People and machines: Partners in innovation. MIT Sloan Management Review, 60(4), 22-28.
- Bejarano, M., Suárez, R. y Vera, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. INNOVA Research Journal, 3(8), 140-146.
- Callalli, E. (2017). Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3188>
- Castell, M. (2019). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. Recuperado de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2781>
- Celada, S., Gomes, F. y Varela, J. (2016). Felicidad en el trabajo [Tesis doctoral,

Universidad Argentina de la Empresa]. Argentina.

Chiavenato, I. (2017) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Editorial: Mc. Graw Hill

Cieza, E. (2017). La Felicidad Y La Satisfacción Laboral En Una Institución Educativa De Chimbote Ancash, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38162>

Corilloclla, Y. (2018). La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín. [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5220>

Diario Gestión (2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>

Duche, A. , & Rivera, Gabriela Lucia. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enfermería Global, 18(54), 353-373.<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Erben, G. S., & Büyüктаş, G. A. (2020). Job satisfaction preferences of generation y; the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2), 7-22.

Ersoy, A., & Ehtiyar, R. (2017). Happiness at work. Developments in Social Sciences, 32, 375-386.

- Estupiñan, H., Fuentes, Y. y Lizcano, L. (2018). Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte de Cúcuta. [Trabajo de investigación, Universidad Simón Bolívar]. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/3502>
- Eugenio, Y. y Toyama, J. (2018). La influencia de la felicidad en la productividad de una empresa. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13159>
- Expósito, M. (2020). Felicidad laboral: un estudio de sus causas y consecuencias. [Tesis de grado, Universitat Oberta de Catalunya] Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10609/121632>
- Gión, C. (2015). Latinoamérica, la más feliz. E&N. <https://www.estrategiaynegocios.net/opinion/852797-345/latinoam%C3%A9rica-la-m%C3%A1s-feliz>
- Gonzales, R., Ponce, H., Rios, D., Vargas, C. (2018). Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitano y el Callao. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13206>
- Great Place to Work. (2017). Que es un excelente lugar de trabajo. Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.pe/nuestroenfocoque/ique-es-un-excelente-lugar-de-trabajo>
- Guevara, J., Pacheco, L., & Sierra, M. (2018). Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en los colaboradores del sector hotelero en Cúcuta. [Tesis de grado, Universidad Simón Bolívar] Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12442/3497>
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2017). The effect of stress and dissatisfaction on

employees during crisis. *Economic Analysis and Policy*, 55, 25-34.

Hernández, R. y Carranza, R. (2017). Felicidad, optimismo y autorrealización en estudiantes de un programa de educación superior para adultos. *Interdisciplinaria*, 34(2), 307 – 325.

Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta edición). Editorial: McGraw Hill Education.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial: McGraw Hill Education.

Huarac, S., Tranca, C. (2017). Satisfacción laboral de los obreros de campo, Agrícola Huarmey S.A. Fundo santa rosita – Huaraz, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/447>

Lacayo, X. (2018). La relación entre factores de la felicidad y la satisfacción laboral. [Tesis de licenciatura, Universidad Thomas]. <https://www.unithomasmore.edu.ni/tesis/Tesis%20Xaviera.pdf>

Latinez, A. N. (2020). Relación entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en Trujillo, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte] Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/27144>

León, Z. (2019). Felicidad y compromiso organización de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37957>

Morante, J., Perleche, M. (2018). Satisfacción laboral en la fábrica de calzados “Cindy”

E.I.R.L., en la ciudad de Trujillo – 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1796/>

Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, A. F. (2014). Diseño y validación de una nueva escala para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323

Pedrazza, M., Berlanda, S., Trifiletti, E., & Bressan, F. (2016). Exploring physicians' dissatisfaction and work-related stress: development of the PhyDis scale. *Frontiers in psychology*, 7, 1238.

Ramírez-Gañan, A., Orozco-Quintero, D., & Garzón-Castrillón, M.. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. (13ª edición). Editorial: Pearson Education.

Rodríguez, V. A., Carvajal, K. E., & Montenegro de la Barrera, N. L. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. *Revista de Psicología*, 27(1), 1. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50737>

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European research on management and business economics*, 24(3), 149-159.

Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Seligman, M. (2017). *La auténtica felicidad*. (1ª edición). Editorial España

Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CIENCIAMATRIA, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de la variable Felicidad en el trabajo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Felicidad en el trabajo	Seligman (2017) indica que la felicidad se trata del conjunto de fortalezas distintivas entre ellas el sentido de humanidad, la templanza y la persistencia, que permiten disfrutar la vida y asignarle un propósito.	Evaluación de la felicidad laboral empleando el Cuestionario de Felicidad de Lima de Alarcón validado por León (2019)	Sentido positivo de la vida	Ideal	Ordinal
				Excelencia	
				Gozo	
			Satisfacción con la vida	Personal	
				Profesional	
				Asistencial	
			Realización personal	Reconocimiento y éxito	
				Justicia	
				Alegría	
			Alegría de vivir	Vocación	
				Placer	
Satisfacción laboral*	Robbins y Coulter (2018) señalan que la satisfacción laboral corresponde al sentimiento agradable o de gozo que posee el hombre con referencia a su puesto laboral. El sentimiento se acrecienta cuando los factores externos son positivos.	Reconocimiento de la satisfacción laboral evaluado a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral el cual consta de 6 dimensiones validado por Mantilla (2020)	Desarrollo	Desarrollo personal	
				Desarrollo profesional	
			Políticas	Cumplimiento	
			Factores higiénicos	Condiciones laborales	
			Factores motivacionales	Reconocimiento	
			Clima Social	Relación empleador – empleado	
Salario	Reconocimiento por el tiempo empleado				

Anexo 02: Matriz de consistencia*

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
La Felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.	¿Cuál es la relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021?	General: Demostrar la relación entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021	Hi: Existe relación directa y significativa entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.	Felicidad en el trabajo	Seligman (2017) indica que la felicidad se trata del conjunto de fortalezas distintivas entre ellas el sentido de humanidad, la templanza y la persistencia, que permiten disfrutar la vida y asignarle un propósito.	Evaluación de la felicidad laboral empleando el Cuestionario de Felicidad de Lima de Alarcón validado por León (2019)	Sentido positivo de la vida	Ideal Excelencia Gozo	1 – 11		
							Satisfacción con la vida	Personal Profesional Asistencial	12 - 17		
								Realización personal	Reconocimiento y éxito Justicia		18 – 23
								Alegría de vivir	Alegría Vocación Placer		24 - 27
			Específicos: OE1: Identificar el nivel de felicidad en el trabajo en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.	Ho: No existe relación directa y significativa entre la felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.	Satisfacción Laboral	Robbins y Coulter (2018) señalan que la satisfacción laboral corresponde al sentimiento agradable o de gozo que posee el hombre con referencia a su puesto laboral. El sentimiento se acrecienta cuando los factores externos son positivos.	Reconocimiento de la satisfacción laboral evaluado a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral el cual consta de 6 dimensiones validado por Mantilla (2020)	Desarrollo	Desarrollo personal Desarrollo profesional		1 - 4
			OE2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021					Políticas	Cumplimiento		5 - 7
			OE3: Determinar la relación entre las dimensiones de felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021.					Factores higiénicos	Condiciones laborales		8 - 10
								Factores motivacionales	Reconocimiento		11 - 13
								Clima Social	Relación empleador – empleado		14 - 16
								Salario	Reconocimiento por el tiempo empleado		17 - 18

Anexo 03: Instrumentos de evaluación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de Felicidad en el trabajo

Estimado cliente, somos de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de administración, le agradecemos que participe en esta investigación, a continuación, se le mostrará un cuestionario sobre su percepción de la Felicidad en el trabajo durante su última experiencia laboral.

Para dar respuesta a cada una de las interrogantes, deberá leerlas cuidadosamente y seleccionar la alternativa de respuesta que represente su forma de pensar frente al enunciado, marcando con una "X" en el recuadro de la opción de respuesta según la siguiente escala:

Totalmente de acuerdo: 5

De acuerdo: 4

Ni acuerdo ni desacuerdo: 3

Desacuerdo: 2

Totalmente en desacuerdo: 1

	Variable: Felicidad Laboral					
N°	Dimensión: Sentido positiva de la vida	1	2	3	4	5
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal					
2	Siento que mi vida está vacía					
3	Las condiciones de mi vida son excelentes					
4	Estoy satisfecho con mi vida					
5	La vida ha sido buena conmigo.					
6	Me siento satisfecho con lo que soy					

7	Pienso que nunca seré feliz					
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.					
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo estar.					
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
	Dimensión: Satisfacción con la vida	1	2	3	4	5
12	Es maravilloso vivir					
13	Por lo general me siento bien					
14	Me siento útil					
15	Soy una persona optimista					
16	He experimentado la alegría de vivir					
17	La vida ha sido injusta conmigo.					
	Dimensión: Realización personal	1	2	3	4	5
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
19	Me siento un fracasado					
20	La felicidad es para algunas personas no para mí					
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado					
22	Me siento triste por lo que soy					
23	Para mi, la vida es una cadena de sufrimientos.					
	Dimensión: Alegría de vivir	1	2	3	4	5
24	Me considero una persona realizada					
25	Mi vida transcurre plácidamente					
26	Todavía no he encontrado sentido de mi existencia					
27	Creo que no me falta nada.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Estimado cliente, somos de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de administración, le agradecemos que participe en esta investigación, a continuación, se le mostrará un cuestionario sobre su percepción de la Satisfacción Laboral durante su última experiencia laboral.

Para dar respuesta a cada una de las interrogantes, deberá leerlas cuidadosamente y seleccionar la alternativa de respuesta que represente su forma de pensar frente al enunciado, marcando con una "X" en el recuadro de la opción de respuesta según la siguiente escala:

Siempre: 5

Casi siempre: 4

A veces: 3*

Casi nunca: 2

Nunca: 1

Variable: Felicidad Laboral						
N°	Dimensión: Sentido positiva de la vida	1	2	3	4	5
1	Considera que trabajar le permite desarrollarse plenamente.					
2	Su desarrollo personal le permite tomar buenas decisiones en su trabajo.					
3	Considera que trabajar le permite desarrollarse profesionalmente.					
4	Considera que el desarrollo profesional se basa en el cumplimiento de las metas.					
N°	Dimensión: Políticas	1	2	3	4	5

5	Cumple con las políticas establecidas en su trabajo					
6	Sus compañeros de trabajo cumplen con las políticas establecidas en el trabajo.					
7	Debe haber un compromiso con el cumplimiento de las políticas para el buen funcionamiento del lugar de trabajo.					
	Dimensión: Factores higiénicos	1	2	3	4	5
8	Cuenta con la iluminación adecuada para el desempeño de sus actividades.					
9	Cuenta con las herramientas tecnológicas modernas para el desarrollo de sus labores.					
10	Considera que su área de trabajo permanece limpio					
	Dimensión: Factores motivacionales	1	2	3	4	5
11	Le motivan a realizar bien sus actividades diarias.					
12	Considera que los talleres de motivación generan cambio en el comportamiento del personal.					
13	El reconocimiento de los demás le genera motivación para realizar sus labores.					
	Dimensión: Clima Social	1	2	3	4	5
14	En el trabajo existe una relación grata entre el empleador y el empleado					
15	Considera que su jefe es cordial cuando se dirige a usted					
16	En el trabajo se genera un trato agradable entre los niveles de jerarquía.					
	Dimensión: Salario	1	2	3	4	5
17	En el trabajo reconocer el tiempo extra empleado en alguna actividad.					
18	Se encuentra conforme con el monto que gana trabajando.					

Anexo 04: Validación de instrumentos de medición

Felicidad en el trabajo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Sentido Positivo de la vida								
1	En la mayoría de la cosas mi vida está cerca de mi ideal.	/		/		/		
2	Siento que mi vida está vacía.	/		/		/		
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.	/		/		/		
4	Estoy satisfecho con mi vida.	/		/		/		
5	La vida ha sido buena conmigo.	/		/		/		
6	Me siento satisfecho con lo que soy.	/		/		/		
7	Pienso que nunca seré feliz.	/		/		/		
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	/		/		/		
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	/		/		/		
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo estar.	/		/		/		
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la vida								
12	Es maravilloso vivir.	/		/		/		
13	Por lo general me siento bien.	/		/		/		
14	Me siento útil.	/		/		/		
15	Soy una persona optimista.	/		/		/		
16	He experimentado la alegría de vivir.	/		/		/		
17	La vida ha sido injusta conmigo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	/		/		/		
19	Me siento un fracasado.	/		/		/		
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	/		/		/		
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	/		/		/		
22	Me siento triste por lo que soy.	/		/		/		
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Alegría de vivir								
24	Me considero una persona realizada.	/		/		/		
25	Mi vida transcurre plácidamente.	/		/		/		
26	Todavía no he encontrado sentido de mi existencia.	/		/		/		
27	Creo que no me falta nada.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

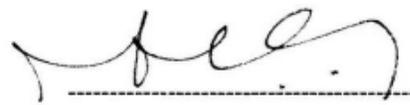
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arturo Caballero
DNI: 010671223

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

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

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

29.de5del 2019


Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Sentido Positivo de la vida		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la mayoría de la cosas mi vida está cerca de mi ideal.	✓		✓		✓		
2	Siento que mi vida está vacía.	✓		✓		✓		
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.	✓		✓		✓		
4	Estoy satisfecho con mi vida.	✓		✓		✓		
5	La vida ha sido buena conmigo.	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho con lo que soy.	✓		✓		✓		
7	Pienso que nunca seré feliz.	✓		✓		✓		
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	✓		✓		✓		
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	✓		✓		✓		
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo estar.	✓		✓		✓		
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la vida		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Es maravilloso vivir.	✓		✓		✓		
13	Por lo general me siento bien.	✓		✓		✓		
14	Me siento útil.	✓		✓		✓		
15	Soy una persona optimista.	✓		✓		✓		
16	He experimentado la alegría de vivir.	✓		✓		✓		
17	La vida ha sido injusta conmigo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Realización personal		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	✓		✓		✓		
19	Me siento un fracasado.	✓		✓		✓		
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	✓		✓		✓		
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	✓		✓		✓		
22	Me siento triste por lo que soy.	✓		✓		✓		
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Alegría de vivir		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Me considero una persona realizada.	✓		✓		✓		
25	Mi vida transcurre plácidamente.	✓		✓		✓		
26	Todavía no he encontrado sentido de mi existencia.	✓		✓		✓		
27	Creo que no me falta nada.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M. Cecilia Romero Manríquez
DNI: 12858588

Especialidad del validador: Doctora en Psicología
.....

28 de Mayo del 2019

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

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

M. Cecilia Romero Manríquez
Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Sentido Positivo de la vida								
1	En la mayoría de la cosas mi vida está cerca de mi ideal.	✓		✓		✓		
2	Siento que mi vida está vacía.	✓		✓		✓		
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.	✓		✓		✓		
4	Estoy satisfecho con mi vida.	✓		✓		✓		
5	La vida ha sido buena conmigo.	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho con lo que soy.	✓		✓		✓		
7	Pienso que nunca seré feliz.	✓		✓		✓		
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	✓		✓		✓		
9	Si volviese a hacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	✓		✓		✓		
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo estar.	✓		✓		✓		
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la vida								
12	Es maravilloso vivir.	✓	No	✓	No	✓	No	
13	Por lo general me siento bien.	✓		✓		✓		
14	Me siento útil.	✓		✓		✓		
15	Soy una persona optimista.	✓		✓		✓		
16	He experimentado la alegría de vivir.	✓		✓		✓		
17	La vida ha sido injusta conmigo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	✓		✓	No	✓		
19	Me siento un fracasado.	✓		✓		✓		
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	✓		✓		✓		
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	✓		✓		✓		
22	Me siento triste por lo que soy.	✓		✓		✓		
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Alegría de vivir								
24	Me considero una persona realizada.	✓	No	✓	No	✓		
25	Mi vida transcurre plácidamente.	✓		✓		✓		
26	Todavía no he encontrado sentido de mi existencia.	✓		✓		✓		
27	Creo que no me falta nada.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

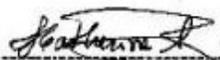
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Jesús Catherine Saldarriá Bonanegra.....
DNI: 4.034.601.9.....

Especialidad del
validador: Doctora en Administración de Empresas.....
.....

30 de Mayo del 2019.

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

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



Firma del Experto Informante.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE REGISTRO MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellido y nombre del especialista	Cargo e institución donde trabaja	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
BEVILA AYSALAYHA MARQUEL AYAZO	DOCENTE - UCV	Guionario sobre la función laboral	Hola Cesar, cordialmente aguiar
Título del estudio: LCI TI y la satisfacción laboral en las cooperativas de la municipalidad de la Esperanza, 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DISEÑOS	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SERVICIO	RELEVANCIA	CONCORDANCIA	CONFIANZA	MEJORA	
				M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Satisfacción laboral	Satisfacción personal	1. Considero que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse personalmente.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		2. Si el desarrollo personal le permite tomar buenas decisiones en su trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Satisfacción profesional	3. Considero que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse profesionalmente.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		4. Considero que el desarrollo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	

DISEÑOS	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SERVICIO	RELEVANCIA	CONCORDANCIA	CONFIANZA	MEJORA	
			M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
Satisfacción laboral	Satisfacción personal	1. Considero que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse personalmente.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		2. Si el desarrollo personal le permite tomar buenas decisiones en su trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Satisfacción profesional	3. Considero que trabajar en la municipalidad le permite desarrollarse profesionalmente.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		4. Considero que el desarrollo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	

DISEÑOS	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SERVICIO	RELEVANCIA	CONCORDANCIA	CONFIANZA	MEJORA	
			M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M
Satisfacción laboral	Satisfacción personal	1. Considero que los niveles de motivación general percibidos en el departamento del personal de la municipalidad.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		2. Si el reconocimiento de los demás le genera motivación para realizar sus labores.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Satisfacción profesional	3. Considero que la jerarquía percibida cuando se dirige a usted.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Satisfacción profesional	4. En la municipalidad percibo un clima agradable entre los niveles de jerarquía.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Satisfacción profesional	5. En la municipalidad percibo el tiempo entre empleado en algunos estudios.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		6. Se encuentra conforme con el monto recibido en la municipalidad.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Leyenda: M: Malo B: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previa levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Título	22 JUN 2022	49557624		99640562
Lugar y fecha	QIM, TM		Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos de medición realizado por autores que adaptaron instrumento.

Felicidad en el trabajo

Análisis de fiabilidad

VI Felicidad:

Tabla 13.

Estadísticas de Fiabilidad de la Felicidad.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,46	27

Fuente: Escala tabulada en el SPSS.

En la tabla 13, se evidencia que la confiabilidad obtenida por el Alfa de Cronbach es igual a 0,46, deduciendo de ésta forma que el instrumento de felicidad es confiable en el nivel moderado, lo cual es válido para responder a los objetivos trazados en el presente estudio.

Satisfacción Laboral

Sujetos	Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Suma de Items
1		2	4	4	3	4	3	1	3	2	4	5	5	5	5	2	5	4	4	65
2		4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	83
3		5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	81
4		4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	84
5		4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	74
6		4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	79
7		5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	83
8		5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
9		4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	68
10		4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	82
11		4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	70
12		5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	78
13		5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	86
14		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	86
15		4	4	4	3	4	1	2	1	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	65
16		5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83
17		5	4	5	5	5	4	3	1	2	4	2	5	3	3	4	5	5	5	70
18		5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	5	80
19		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	84
20		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
21		3	3	2	3	3	4	3	4	1	2	3	5	5	5	4	5	5	5	65
22		4	1	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	77
23		4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	69
24		5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	79
25		5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	81
26		5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	3	5	5	4	3	5	5	5	76
27		5	4	4	5	5	5	2	1	4	3	2	4	4	2	4	5	4	4	67
28		5	1	4	5	4	5	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
29		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	86
30		5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	83
VARP		0.52	1.16	0.81	0.45	0.38	0.71	1.29	1.77	1.65	0.80	0.69	0.45	0.63	0.93	0.65	0.45	0.44	0.25	S _r ² : 55.64

El Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral es $\alpha = 0.79$ lo que significa que el grado de confiabilidad es bueno

Anexo 06: Prueba piloto para analizar la fiabilidad de los instrumentos de medición

Tabla 1

Tamaño de la prueba piloto para el Cuestionario de Felicidad en el trabajo

Participantes	N	%
Incluido	30	100,0
Excluido	0	,0
Total	30	100,0

La tabla 1 indica que han participado 30 usuarios en la prueba piloto del Cuestionario de Felicidad en el Trabajo

Tabla 2

Coefficiente de Alfa de Cronbach de Cuestionario de Felicidad en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	27

En la tabla 2 se muestra que según la aplicación de la prueba piloto del Cuestionario de Felicidad en el trabajo se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de .967, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Tamaño de la prueba piloto para el Cuestionario de Satisfacción Laboral

Participantes	N	%
Incluido	30	100,0
Excluido	0	,0
Total	30	100,0

La tabla 3 indica que han participado 30 usuarios en la prueba piloto del Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Tabla 4

Coefficiente de Alfa de Cronbach de Cuestionario de Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	18

En la tabla 4 se muestra que según la aplicación de la prueba piloto del Cuestionario de Satisfacción Laboral se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de .928, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento.

Anexo 07: Fórmula para hallar muestra de la investigación

$$n = \frac{Z^2 p q}{E^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 * (0.5)(0.5)}{0.05^2}$$

$$n = 384 \text{ ciudadanos}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra a evaluar

p = probabilidad de acierto

q = probabilidad de no acierto

E = Error permitido

Z = Nivel de confianza al 95%.

Anexo 08: Prueba de normalidad

Ho: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Tabla

Prueba de Normalidad de Felicidad en el trabajo y Satisfacción laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad en el trabajo	.147	384	.000
Satisfacción laboral	.075	384	.000

Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, muestran un valor $p=0.000$ para las variables de Felicidad en el trabajo y Satisfacción laboral, el cual es menor a 0.05 por lo que se acepta la H_1 , lo cual indica que los resultados no siguen una distribución normal. Este resultado permite señalar que se procede a realizar el análisis inferencial para la comprobación de hipótesis empleando la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "LA FELICIDAD EN EL TRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS POBLADORES DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2021", cuyos autores son CRUZADO RONDO CHARITO JHANIRA KYHARA, GOMEZ SALINAS YOSELINY ABIGAIL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER DNI: 80396738 ORCID 0000-0001-7332-0978	Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 18-07- 2022 23:28:53

Código documento Trilce: TRI - 0342489