



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Felicidad laboral y su relación con el entorno familiar de los
trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Miranda Salirrosas, Lesly Lisney (orcid.org /0000-0001-8698-9304)

Pacheco Rubio, Robert Gilberto (orcid.org/ 0000-0003-3086-7353)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org / 0000-0002-1536-3109)

CO- ASESORA:

Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros (orcid.org/0000-0002-2720-6602)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por acompañarnos en cada paso que vamos dando, fortaleciendo e iluminando nuestra mente, ya que sin él no habiéramos llegado hasta donde estamos, además por poner aquellas personas que nos ayudaron y enseñaron durante nuestra formación profesional.

Dedico con mucho cariño a mis padres Rocio Rubio y Mauro Pacheco, mis hermanos Lucy y Luciano, quienes confiaron plenamente en mi persona, brindándome su apoyo incondicional y cariño para poder culminar con éxito mi carrera profesional.

Robert Gilberto Pacheco Rubio

Dedico de manera muy especial a mis padres Raúl Miranda y Elicia Salirrosas, pues ellos fueron el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentaron en mi las bases de responsabilidad y deseos de superación, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, estoy muy agradecida por su apoyo y motivación constante que me han brindado para alcanzar mis objetivos.

Lesly Lisney Miranda Salirrosas

Agradecimiento

A Dios, por ser nuestro guía en cada decisión que tomamos en el desarrollo de la investigación.

A la Universidad César Vallejo, por la excelente plana docente, contando con profesionales altamente calificados con una amplia trayectoria laboral. Sobre todo, nuestro agradecimiento a cada uno de nuestros docentes por la paciencia y dedicación otorgada.

Nuestro más sincero agradecimiento a nuestras asesoras de tesis, la Dra. Nancy Deifilia Aguilar Aragón y la Dra. Ximena Milagros Alvarez Silva, quienes hicieron lo posible por orientarnos y compartirnos sus conocimientos, que fueron de gran apoyo para poder llevar a cabo una correcta indagación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización:	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.....	28
Tabla 2.Nivel de entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022	29
Tabla 3.Análisis correlacional de la dimensión satisfacción laboral de la variable felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.....	30
Tabla 4.Análisis correlacional de la dimensión compromiso organizacional de la variable felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022	31
Tabla 5. Análisis correlacional de la dimensión compromiso individual de la variable felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022	32
Tabla 6. Análisis correlacional de la dimensión motivación extrínseca de la variable felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.....	33
Tabla 7.Relación que existe entre Felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.....	34

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022. Fue una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por los 50 trabajadores de la empresa. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario de 16 preguntas para felicidad laboral y 9 preguntas para entorno familiar, los cuales fueron procesados en el SPSS Statistics v.26. Referente a la variable felicidad laboral se obtuvo un nivel medio debido a la falta de incentivos y reconocimiento. Respecto a la variable entorno familiar el nivel fue alto debido principalmente al tiempo que los trabajadores pasan con su familia. Con relación al objetivo general se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,440 evidenciando una relación positiva moderada entre las variables de estudio. Así mismo, se obtuvo un valor de significancia de 0.001 siendo menor al margen de error del 0.05, el cual indica que la relación es altamente significativa. Por ende, la felicidad laboral si se relaciona con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.

Palabras clave: Felicidad laboral, entorno familiar, satisfacción laboral, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between job happiness and the family environment of the workers of Aviporc S.A.C Trujillo 2022. It was an applied type of research, with a non-experimental design, cross-sectional and correlational. The sample consisted of the 50 workers of the company. The survey technique was applied and the instrument used was a 16-question questionnaire for job happiness and 9 questions for family environment, which were processed in SPSS Statistics v.26. Regarding the variable happiness at work, a medium level was obtained due to the lack of incentives and recognition. Regarding the family environment variable, the level was high, mainly due to the time that workers spend with their families. In relation to the general objective, a Spearman's Rho coefficient of 0.440 was obtained, evidencing a moderate positive relationship between the study variables. Likewise, a significance value of 0.001 was obtained, being less than the margin of error of 0.05, which indicates that the relationship is highly significant. Therefore, job happiness is related to the family environment of the workers of Aviporc S.A.C Trujillo 2022.

Keywords: Work happiness, family environment, job satisfaction, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el sector agropecuario cada vez se está volviendo más amplio, debido al incremento de la población mundial, lo cual trae consigo alto nivel de competitividad entre las empresas del mismo rubro, las cuales buscan satisfacer las necesidades y expectativas del consumidor final.

Es por ello, las empresas agropecuarias en la actualidad destacan un rol muy importante como patrimonio de una nación, siendo estas representadas por las entidades económicas, suministrando los recursos naturales integrada para la nutrición de los habitantes del país al que pertenecen (García, 2017).

Por consiguiente, las organizaciones dedicadas a la crianza y venta de las diferentes variedades de productos tales como: huevos, gallinas y cerdos, deben de contar con trabajadores altamente involucrados y motivados para el desempeño de las metas planeadas a corto y largo plazo. Cabe resaltar que los colaboradores felices buscan incluirse en la empresa, siendo mucho más transformadores y eficientes, además de ello desempeñando un óptimo compromiso desarrollado en equipo y una severa adecuación a los eventos a futuro que se puedan presentar dentro de la organización (Álvarez, 2015).

Por otra parte, cuando se habla del entorno familiar de los trabajadores, se está refiriendo a aquellas personas que comparten la convivencia entre sí, ya sea por la unión de un vínculo biológico o adoptivo. En muchas ocasiones el círculo familiar influye en el comportamiento, la personalidad, el estado físico, emocional y psicológico de los miembros que la integran. Es por ello que es conveniente conseguir una relación positiva y adecuada entre el centro de labores con la familia, buscando que el colaborador desarrolle un equilibrio optimizando su vida laboral y familia, siendo la principal beneficiaria la organización donde realiza sus actividades logrando obtener mejores efectos positivos en cuanto a la producción, para que las relaciones entre la familia y el trabajo serán favorables (Rojas, 2019).

En nuestro país las empresas agropecuarias cada vez van incrementando sus niveles de productividad debido a la demanda que esta presenta ya sea por exportación e importación de sus productos los cuales como todos sabemos son

bienes de primera necesidad y dentro de cada canasta familiar se requiere para la subsistencia de cada persona, siendo así que tras los impactos causados por la COVID-19 y la crisis ocasionada por la misma, dentro de ello sector agrario en el Perú tuvo un elevado crecimiento del 3,8% durante enero - diciembre del año 2021, en comparación al 2020 tal como lo indica (Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2022).

Así mismo, la empresa Aviporc SAC de la ciudad Trujillo, la cual tiene más de 10 años en el rubro agropecuario, en una de las visitas realizadas en los últimos meses se pudo observar que esta viene presentando deficiencias con respecto a las condiciones de trabajo, oportunidades laborales, reconocimientos e incentivos, generando absentismo y un deficiente involucramiento de los trabajadores en el desempeño de las metas planeadas por la organización ocasionando sin duda alguna retrasos en la ejecución de sus labores productivas.

El actual estudio, se considera de suma importancia ya que examinará la felicidad laboral y su entorno familiar en los trabajadores de Aviporc S.A.C, con la intención de perfeccionar el compromiso de cada miembro de la empresa y al mismo tiempo alcanzar la satisfacción laboral. En tal sentido, servirá como base de información para todas aquellas empresas del mismo sector las cuales buscan brindar un bienestar emocional y la integridad hacia sus trabajadores.

En la investigación se considera formular el problema de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación de felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc SAC Trujillo 2022?

Por lo tanto, el estudio se justifica mediante los siguientes criterios planteados por Hernández et al., (2014). A nivel de relevancia social, puesto que la investigación favorecerá a las empresas agropecuarias nacionales, ya que los resultados de nuestra indagación van a ser de gran provecho para otras granjas que poseen las mismas peculiaridades, por otra parte, nuestra investigación también ayudará a mejorar consecutivamente a otras organizaciones del sector. En términos de Implicaciones prácticas se considera que esta investigación presenta una justificación práctica, porque plantea realizar un estudio con el fin de proponer estrategias para ayudar a perfeccionar el progreso continuo de sus tareas desarrolladas de los trabajadores en la organización con respecto a la felicidad

laboral, como también se evaluará una serie de criterios en relación al entorno familiar. Además, posee utilidad metodológica, ya que esta información ayudará como apoyo teórico para la realización de futuros estudios elaborados por estudiantes de diferentes universidades del país. Por otro lado, será de gran beneficio para las organizaciones dedicadas al mismo sector del negocio, ayudando a que conozcan el nivel de felicidad laboral con relación al entorno familiar de los trabajadores.

Por lo tanto, se presenta como objetivo general: Determinar la relación que existe entre felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022. De los objetivos específicos: Analizar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022. Evaluar el nivel de entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022. Correlacionar las dimensiones de felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.

Por último, la hipótesis planteada para esta investigación es: H_1 : La relación de felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C. Trujillo 2022 es directa.

II. MARCO TEÓRICO

Tomando en cuenta en la averiguación manifestada se consideró los subsiguientes antecedentes nacionales e Internacionales dentro de la investigación.

Siendo a nivel nacional donde Milla (2018) en su tesis tuvo como objetivo conocer si existe correlación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima-2018. El método aplicado fue de tipo cuantitativo e hipotético deductivo. Exhibo a 116 colaboradores administrativos como muestra censal. Según los resultados obtenidos representa el 52,6% un nivel medio de felicidad y por otra parte el 12,9% un alto nivel de felicidad. Concluyendo se comprueba mediante el coeficiente Rho Spearman del 0.704. Posteriormente existe un nivel de correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000$, lo cual indica que existe una correlación directa de felicidad con el compromiso organizacional.

Según Huamán (2020) en su tesis tuvo como objetivo conocer la influencia de la felicidad organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marynera S.A.C. El método aplicado fue de enfoque descriptivo, transversal – correlacional. Se considero a 33 colaboradores como muestra censal. Según resultados obtenidos gran parte de los trabajadores se sienten satisfechos por el ambiente que brinda la empresa, así como también por la ayuda que tienen para seguir progresando y sirviendo esto como motivación para la realización de sus funciones. Concluyendo que existe una influencia positiva con respecto a la felicidad corporativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marynera SAC esto debido al resultado del Coeficiente Rho de Pearson que fue 0,896.

Por otra parte, Narvaez (2020) en su indagación tuvo como objetivo determinar la relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020. La investigación es de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, considerando 60 trabajadores como muestra. Concluyendo que existe una relación positiva moderada, ya que se obtuvo un valor de $p=0,44$ y un nivel de significancia del 0.05. Por lo tanto, la felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en

el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo, 2020.

Además, Pelaez (2021) dentro de su investigación tuvo como objetivo establecer la correlación entre gestión del bienestar social y la felicidad laboral. La investigación fue tipo básica no experimental - correlacional. De tal forma, como población se tuvo a 669 extrayendo una muestra conformada por 244 trabajadores administrativos. Según los resultados obtenidos se comprobó la coexistencia de un nivel alto sobre la gestión del bienestar social del 50.2%, como también se demostró la existencia de un nivel alto de la felicidad laboral del 42.7%. Concluyendo mediante el resultado del Coeficiente Rho de Spearman que fue 0,600, demostrando la existencia de una correlación directa entre gestión de bienestar social con la felicidad profesional debido a que ellos consideran importante desarrollar la felicidad dentro de su ambiente laboral favoreciendo con el bienestar social de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo-2020.

De acuerdo a Castillo y Urbina (2021) en su tesis desarrollaron como objetivo establecer el efecto del teletrabajo con el entorno familiar de los colaboradores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo - 2021. Utilizó la metodología de tipo aplicada, no experimental- correlacional. Se consideró a 50 colaboradores como muestra censal. Obteniendo como resultado que la inteligencia de uso sobre el teletrabajo representó un nivel alto asociada al 66%. Así mismo, con respecto a las relaciones con el entorno familiar presentó un nivel alto equivalente al 48%. En consecuencia, sobre la cultura organizacional con el entorno familiar ocupando un nivel alto conformada al 52%. Concluyendo con la existencia de relación directa entre la inteligencia de utilización del teletrabajo con el ambiente familiar de los colaboradores, esto debido a que el χ^2 fue de 42,635 siendo así mayor a 9,49 superando a la significancia del 5%.

Las investigaciones continuadas fueron elegidas como antecedentes internacionales dando sustento al problema planteado.

Según Muñoz et al., (2022), en su artículo *Happiness at Work among Public Relations Practitioners in Spain*, tuvo como objetivo analizar si los profesionales de relaciones públicas encuentran un nivel deseable de felicidad y desarrollo humano en su profesión. El método aplicado fue de tipo exploratorio. La población de estudio constaba de 2000 expertos de empresas españolas, representada por una muestra

de 256 colaboradores, incluyendo mayormente a mujeres, siendo el 68,3% del total de encuestados, en comparación al 31,7% de los encuestados hombres en el rango de edades de 22-59 años. Los resultados revelan (Narvaez Trujillo, 2020) con un considerable nivel de felicidad entre los profesionales encuestados, principalmente en las mujeres, ya que alcanzaron calificaciones más altas en los cinco componentes de PERMA-perfilador (relaciones laborales, el compromiso, los afectos/emociones positivas, el sentido/propósito vital y los logros). Se llegó a la conclusión que las relaciones públicas pueden ser una profesión que permita notablemente la prosperidad humana en el trabajo siguiendo el modelo PERMA de Seligman.

Jiménez et al., (2021) en su artículo tuvo como objetivo determinar el índice de felicidad laboral de las PYMES de Santa Marta, Colombia. El método aplicado fue de enfoque cuantitativo, donde para la determinación de la población de estudio se clasificó en empresas pequeñas y medianas, universo compuesto por 9014 sujetos, la muestra fue probabilística aleatorio simple constituida por 202 individuos entre hombres y mujeres en el rango de 19-39 años de edad. Según los resultados se pudo determinar que el índice de felicidad en el trabajo fue de 0,39 el cual se obtuvo tras aplicar el índice de Laspeyres, en donde se evidenció el bajo desempeño de los colaboradores frente al desarrollo de sus actividades dentro de las organizaciones. Finalmente se pudo determinar que la dimensión con menor porcentaje fue de la dimensión de felicidad.

Como indica Fierro et al. (2018) en su investigación tuvo como objetivo entender la felicidad y satisfacción en el trabajo de los dermatólogos en México. La técnica aplicada fue de tipo descriptivo, mediante una encuesta en línea, la población de estudio estuvo encaminada a los médicos especialistas en dermatología, graduados y con ejercicio en el territorio mexicano, en donde se incorporaron 219 participantes, el 72,6% de ellos eran féminas y el 27,4% varones, con un promedio de edad de 46 años. Según los resultados obtenidos mediante el Índice de Pemberton el grado de felicidad fue alto (promedio: 9,11; desviación estándar: 1,73). Esto significa que en América Latina muestra altos indicadores de satisfacción y estudio de felicidad, sea en el área ocupacional como personal.

Según Baquerizo y Medina (2019) en su investigación tuvo como objetivo

efectuar un modelo de prevención y atención sistémica para el desenvolvimiento personal de damas, familias y parejas en base a la salud mental. El método aplicado fue de enfoque cuantitativo, la población de estudio estuvo dirigida al personal auxiliar que labora en el Centro Médico León Becerra de la capital de Ecuador, en donde se incluyeron a 16 participantes. Según los resultados obtenidos de las entrevistas, conversatorios, y talleres se evidenció que, en el ámbito familiar de muchos de los colaboradores, existían consecuencias por el estrés, así como: inadecuada comunicación, relaciones disfuncionales, eminente nivel de estrés asignado a la situación económico y escaso tiempo para disfrutar con sus familiares. Se identificó al estrés como un componente dominante en el deterioro de los vínculos familiares del personal auxiliar que trabajaba en el Centro Médico León Becerra, producto de situaciones sumamente irregulares que alteran al clima laboral de manera global y que afectaron negativamente en la psiquis de los colaboradores, quienes según el proceso de la investigación obtenida por instrumentos oportunos vivieron sucesos de alto desequilibrio emocional.

Vargas y Sánchez (2017) en su estudio tuvo como objetivo analizar la repercusión del ambiente familiar en el rendimiento académico de los alumnos de bachillerato general unificado de la Institución Ricardo Descalzi. El método aplicado fue de tipo exploratorio, descriptivo correlacional. La población de estudio constaba 250 alumnos de los tres tipos de estudios medios existentes en la unidad educativa (general unificado, excursión y técnico). La muestra fue intencional con 5 paralelos de Estudios Medios de General Unificado, por consiguiente 136 estudiante adolescentes en el rango de edades 16 - 18 años. Según los resultados recolectados se demostraron que gran porcentaje de estudiantes que presentaron rendimiento académico bajo, no se desenvuelven en un adecuado ambiente familiar; por ende el involucramiento parental es decisivo en el avance del desarrollo óptimo de los infantes y jóvenes, los inconvenientes del hogar, la presión y ataques verbales se evidencia que no son tomadas en cuenta como elementos de riesgo por los progenitores; no obstante, todos aquellos factores negativos perjudican el desempeño del alumno, por ende es importante que se tenga presente los resultados para realizar programas formativos en la Institución

Finalmente, Paredes y Segura (2017) en su tesis tuvo como objetivo

determinar el impacto del entorno familiar en la productividad de los trabajadores de tesalia springs company sierra centro del país. La investigación fue desarrollada de método exploratorio. Presento una muestra censal conformada por 80 trabajadores. Se obtuvo los siguientes resultados, Si hay asociación en las variables por lo tanto se determina que el ambiente familiar impacta en la productividad de los Colaboradores. Concluyendo que el entorno familiar influye en la productividad laboral, debido a la inestabilidad emocional que son crisis económicas.

La investigación se respalda con bases teóricas de especialistas sobre el tema, describiendo a la variable: felicidad laboral, asumiendo que actualmente normativas en la evolución de la familia, afectando en la productividad y por lo tanto rendimiento laboral del trabajador, más aun considerando que de sus resultados en el volumen de venta dependerá sus ingresos hallamos infinidad de conceptos del término. Según García et al., (2014) concibe a la felicidad laboral como la comodidad que tiene cada persona o conjunto de individuos dentro de un ambiente apropiado, buscando el disfrute íntegro de las respectivas funciones o actividades asignadas. Por otro lado, para incrementar la felicidad laboral dentro de cada centro de labores va depender únicamente de la capacidad de respuesta que tenga cada organización para mantener satisfechos a sus colaboradores, ofreciéndoles contar con excelentes condiciones de trabajo, un buen clima laboral, reconocimiento e incentivos. De esta manera, las personas estarán felices, protegidas, cómodas y satisfechas e identificadas con la empresa evitando el ausentismo.

Del mismo modo, Arias et al., (2016) define a la felicidad laboral como el desarrollo de un proceso didáctico, respetando número elevados de condiciones sobre una persona buscando obtener respuestas finales de forma positiva.

Por otra parte, Ramirez et al., (2019) dentro de su indagación detalla que para medir la felicidad laboral las envuelven frecuentemente en las siguientes extensiones: satisfacción laboral, compromiso individual, compromiso organizativo y motivación intrínseca.

Como primera dimensión se define a la satisfacción laboral como la actitud que tiene cada individuo frente a un empleo dando a entender que no solo se trata de realizar tareas asignadas sino también tener una interacción eficiente con sus

compañeros y jefes respetando las políticas y/o metas de la organización demostrando su mejor desempeño (Georgina, 2011).

Así mismo, se tiene como indicadores de la satisfacción laboral según (Ramirez et al., 2019) señalando que son las condiciones de trabajo y las oportunidades laborales.

Las condiciones de trabajo se delimitan como referente a la calidad, seguridad y el entorno laboral buscando el bienestar y la salud del colaborador (Pérez y Merino, 2021).

Las oportunidades laborales se refieren a las posibilidades de una mejor oferta de trabajo mejorando su situación o iniciando un emprendimiento de mucha prioridad este tipo de ocasiones se les da a las personas que nutren constantemente de aprendizaje enfrentando nuevos retos y herramientas del mercado para el progreso a nivel laboral y personal (Pérez y Gardey, 2021).

La segunda dimensión refiriéndose al compromiso organizacional como la alianza que tiene cada colaborador con los objetivos y metas de su organización, indicando esfuerzo moderado hacia la solución de problemas (Krusse, 2013).

Así mismo, se tiene como indicadores del compromiso organizacional según (Ramirez et al.,2019) señalando que son el absentismo y el estado de ánimos.

El absentismo se refiere a la cantidad acumulada de jornadas de ausencia del colaborador dentro de su centro de labores ya bien sea por alguna falta o tardanza justificada o no justificada (Chiavenato, 2003).

El estado de ánimos se refiere al sentir de una persona frente un hecho, situación o suceso concreto expresando alguna función fisiológica como reacción facial o pulso cardiaco influyendo en las reacciones de alguna conducta en un determinado tiempo, horas, días y temporadas (Rocha Díaz, 2014).

La tercera dimensión refiriéndose al compromiso individual como al logro de objetivos que cada colaborador tiene orientándose hacia el futuro. Describiendo que si una persona se encuentra totalmente comprometida y apasionada va disfrutar todo lo que realiza dentro de la organización (Delgado, 2016).

Así mismo, presenta como indicadores del compromiso individual según

(Ramirez et al., 2019) señalando que son las metas alcanzadas y el desarrollo personal.

Las metas alcanzadas se definen como al logro de un mayor esfuerzo en donde un colaborador le dedica atención y tiempo ayudándose de estrategias para su propio logro evitando de esta manera la persistencia del fracaso alguno (Molina, 2000).

El desarrollo personal se define como la experiencia de interacción entre un grupo de personas que permiten participan desarrollando y optimizando sus habilidades, destrezas comunicándose de forma directa y abierta haciendo uso de relaciones interpersonales y la toma de decisiones (Brito, 2020).

Por último, la cuarta dimensión según (Salvador , 2017) menciona a la motivación extrínseca vendría a ser aquella que se activa en la persona mediante factores externos, en donde pueden ser otras personas o el ambiente como el sueldo, las recompensas o bonificaciones, existe un elemento externo, que impulsa al individuo a realizar determinada acción para que reciba algo a cambio.

Así mismo, se tiene como indicadores del compromiso organizacional según (Ramirez et al., 2019) señalando que son los reconocimientos y los incentivos.

Los reconocimientos se definen dentro de una empresa como el grupo de mecanismos estratégicos la cual buscara premiar a los colaboradores, con el fin de potenciar las conductas efectivas direccionadas con la orientación vital según (Cepeda et al., 2015).

Los incentivos se definen como la herramienta a nivel gerencial que genera impacto sobre la satisfacción laboral buscando aumentar la producción ayudando a mejorar su calidad del servicio al cliente de forma continua por parte de cada colaborador (Aguilar et al., 2012).

Como segunda variable de investigación se tiene al entorno familiar, se encarga de determinar los gustos, los hábitos, la manera de vincularnos en el interior de la sociedad en la que nos desarrollamos. Generalmente los más pequeños del hogar asimilan los comportamientos de las personas mayores que están en continua conexión con ellos, de la misma manera los centros educativos también son los responsables de instruir con valores y cultura, por ello es

importante que círculo familiar interfiera dentro de los procesos escolares y estén en contacto directo con los docentes y dirigentes de las instituciones pedagógicas (Peláez et al., 2019).

Por otra parte, (Beneyto, 2015) El clima familiar, es comprendido como las cualidades y conductas de los miembros que integran el círculo familiar, especialmente los progenitores, ya que es la consecuencia de un subsistema transcendental por su relación con el trabajo escolar del estudiante. Para estimar el clima familiar a menudo se hace referencia a los intercambios afectuosos, motivacionales e intelectuales, procedentes en el medio familiar, al aprovechamiento del tiempo de permanencia en el hogar con los distintos integrantes del núcleo familiar y a las relaciones de comunicación entre la familia y su ambiente.

Como primera dimensión se tiene al bienestar emocional, que es el estado mental caracterizado por la sensación de confort, paz y tranquilidad, comodidad con uno mismo y con la sociedad, reconocer nuestras capacidades para manejar el estrés del día a día, llevando la vida de modo equilibrada. Un individuo sano mentalmente, no es el que no tiene problemas, ni inquietudes, sino aquel que ha sabido conservar el equilibrio entre sus aspiraciones y la realidad, entre sus planes y su talento, entre sus necesidades y sus medios, entre su dependencia y la relación con los demás. Está íntimamente relacionado con la autoestima y la confianza, con capacidad para enfrentar escenarios estresantes y encontrar soluciones, con la inteligencia para superar la adversidad (Fraternidad, 2017).

Dentro de las dimensiones encontramos a los indicadores de la investigación, en donde el sentimiento de satisfacción es un estado mental que se origina por la progresiva retroalimentación del cerebro. Distintas áreas del cerebro equilibran su potencial energético y aportan la percepción de plenitud. Al conseguir la satisfacción, la actividad mental del hombre se halla en paz. La complacencia favorece a la felicidad mientras que la insatisfacción crea angustia o amargura. (Pérez y Gardey, 2021).

Asimismo, el indicador de clima afectivo es determinado como las prácticas afectuosas distribuidas por los integrantes de un conjunto de trabajo dentro de una organización, influyendo en los resultados de dichos grupos de ocupación.

(Gamero, 2008).

Como segunda dimensión se tiene a las relaciones interpersonales, en donde el hombre como ser comunicativo, requiere relacionarse con la sociedad, para formar lazos y capacidades profesionales que le permitan desarrollarse con el objetivo de ser aceptado dentro de un conjunto de funciones sociales, dando a saber sus cualidades y conocimientos ventajosos para el entorno. Es aquí donde el vínculo de comunicación entre dos o más personas influye en el mantenimiento o debilitamiento del mismo (Martinez, 2014).

Se incluye al indicador tiempo dedicado a la convivencia familiar, ya que es fundamental para el desarrollo del hogar. Dentro de ella, al igual que en la sociedad, se establecen normas y roles que instauran formas de comportamiento social y emocional dada uno de los integrantes. Si se cortan los tiempos dedicados a un hogar en el que conviven padres e hijos, no se establecen relaciones estrechas entre ellos en todos los aspectos de sus vidas, tanto dentro como fuera de la familia. Todo lo que les ocurre en el día en distintos ámbitos a sus integrantes luego son transmitidos en el grupo familiar. Sin embargo, muchas veces esto no puede ocurrir lo cual puede llevar a que se deterioren lazos afectivos y físicos que une a sus integrantes. Como consecuencia, aparecen conflictos dentro de la familia que son muy comunes en la sociedad actual (Torres, 2016).

Igualmente se incorpora al indicador comunicación fluida y efectiva, en la que solamente se instaura cuando se halla un esfuerzo sensato para escuchar. Cuando un individuo desea mejorar la plática, regularmente se dedica a perfeccionar su lenguaje y locución, muchas veces dejando de lado la capacidad de escucha, para ello es necesario que se ejecute reuniones regularmente, comunicar lo más significativo al principio, simplificar el lenguaje a utilizar, evitar las frases muy técnicas o complejas al referirse a todo el equipo, utilizar equipos de comunicación interna (García, 2020).

Como última dimensión de la variable entorno familiar se tiene el nivel de satisfacción, en donde los colaboradores que trabajan dentro de una organización sienten que están disfrutando de la estabilidad laboral, desarrollo profesional y un agradable equilibrio entre lo laboral y la vida. Esto involucra al trabajador para se siente complacido en su centro de trabajo, ya que su ocupación cumple con las

expectativas del individuo (Cortés, 2021).

Como indicador se incluye al trabajo en equipo, en donde vendría a ser el grupo de personas con habilidades complementarias, todos comprometidos con un mismo propósito y objeto de trabajo con responsabilidad compartida. Toda empresa es un solo equipo, donde no deben de hallarse barreras, divisiones u objetivos con enfoques desiguales en las áreas, departamentos, secciones o turnos de la compañía. De esta manera, la visión, misión y objetivos de la organización es la misma finalidad de todas las personas que la integran, para el óptimo logro de resultados en conjunto (Accerto, 2014).

III. **METODOLOGÍA**

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. **Tipo de investigación**

Se empleo una indagación de tipo aplicada tal como menciona (Hernández et al., 2014) el cual tiene como objeto proporcionar soluciones a posibles inconvenientes específicos como prácticos que se pueden suscitar en el entorno orientado en la averiguación del discernimiento para su aplicación enriqueciendo el desarrollo científico, presentando un enfoque cuantitativo donde se determinará la relación que existe entre felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022, (p. 128).

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo como define (Coelho, 2021) como aquella que se emplea en el área de las ciencias fácticas o naturales cuya metodología basa sus resultados en datos medibles. Asimismo, la indagación recolecta y considera datos para responder a las interrogantes de investigación, como también a la hipótesis propuesta, para ello se hará uso a la estadística con la cual se identificará las variables, estudiar las medidas elaboradas empleando métodos estadísticos, y se exporta una progresión de conclusiones.

3.1.2. **Diseño de investigación**

El diseño de estudio de la investigación es no experimental, transversal correlacional, demostrando la teoría se consideró a (Hernández et al., 2014) quienes precisan que la investigación no experimental son estudios que se efectúan sin la maniobra premeditada de variables y en el cual se observan los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente examinar (p. 152).

Por otra parte, el diseño de la investigación es transversal tal como menciona (Hernández et al., 2014) ya que se recopilan datos en un momento y tiempo determinado, el estudio se efectúa en una sola instancia y los resultados no son comparados durante el tiempo que dura la indagación, en donde se describen y analizan las variables con la incidencia e interrelación (p. 154).

Finalmente, el estudio correlacional según (Hernández et al., 2014) tienen como propósito descubrir la relación o grado de asociación existente entre dos o más variables en un contexto específico. En algunas oportunidades sólo se analiza la correlación entre dos categorías, pero en muchas ocasiones se sitúan en tesis vinculando tres a más conceptos (p. 93).

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Felicidad laboral

- **Definición conceptual:** Se define a la felicidad laboral como la comodidad que tiene cada persona o conjunto de individuos dentro de un ambiente apropiado, buscando el disfrute íntegro de las respectivas funciones o actividades asignadas. Por otro lado, para incrementar la felicidad laboral dentro de cada centro de labores va depender únicamente de la capacidad de respuesta que tenga cada organización para mantener satisfechos a sus colaboradores, ofreciéndoles contar con excelentes condiciones de trabajo, un buen clima laboral, reconocimiento e incentivos. De esta manera, las personas estarán felices, protegidas, cómodas y satisfechas e identificadas con la empresa evitando el ausentismo (García et al., 2014).
- **Definición Operacional:** Para medir el nivel de felicidad laboral se aplicó un cuestionario de Narváez (2020), de 16 preguntas, de tipo escala ordinal a los trabajadores de Aviporc S.A.C.
- **Indicadores:** Condiciones de trabajo. Oportunidad. Absentismo. Estado de ánimos. Metas alcanzadas. Desarrollo personal. Reconocimiento. Incentivos.
- **Escala de medición:** Se empleó una escala ordinal.

Variable 2: Entorno familiar

- **Definición Conceptual:** El ambiente familiar son los rasgos, actitudes y comportamientos de los miembros que lo integran, haciendo referencia a los Intercambios (afectivos, motivacionales, intelectuales) producidos en el seno de la familia (Beneyto, 2015).

- **Definición Operacional:** Para medir el nivel del entorno familiar, se aplicó un cuestionario de Castillo y Urbina (2021), de 09 preguntas, de tipo escala ordinal las cuales serán dirigidas a los trabajadores de Aviporc S.A.C.
- **Indicadores:** Sentimiento de satisfacción. Clima afectivo. Tiempo dedicado a la convivencia familiar. Comunicación fluida. Trabajo en equipo.
- **Escala de medición:** Se empleo una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. **Población:** Para el presente trabajo de investigación, la población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa Aviporc SAC Trujillo, considerada como población finita.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyó en la investigación a todos los trabajadores asistentes a la empresa Aviporc SAC.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó a los trabajadores que cuenten con un permiso autorizado por el jefe inmediato o se encuentren gozando de vacaciones.

3.3.2. **Muestra:** Se empleó los mismos elementos que conforman la población, siendo esta de 50 trabajadores, conocida como muestra censal.

3.3.3. **Muestreo:** Debido a que se han ocupado todos los elementos de la población, no se ha realizado muestreo alguno.

3.3.4. **Unidad de análisis:** Cada trabajador de la empresa Aviporc SAC ubicada en la ciudad Trujillo, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta para la variable 1 (conformada por 16 ítems) y la variable 2 (conformada por 9 ítems), presentando un total de 24 ítems.

3.4.2. Instrumento

Para investigación se trabajó el cuestionario con escala de Likert. Es por ello, según Hernández et. al (2014) indica que el cuestionario sirve como ayuda para los investigadores, en donde este instrumento de recolección de datos se debe encontrar integrado dentro de las bases teóricas con sus respectivas dimensiones e indicadores suficientes para ser medidas.

El cuestionario para la variable 1 estará conformada por 16 ítems: 16 ítems enfocados en la variable felicidad laboral estructurados en 4 dimensiones: Satisfacción laboral (ítems del 1 al 4) Compromiso organizacional (ítems del 5 al 8), Compromiso individual (ítems del 9 al 12) y Motivación intrínseca (ítems del 13 al 16)

El cuestionario para la variable 2 estará conformada por 9 ítems enfocados en la variable de entorno familiar estructurados en 3 dimensiones: Bienestar emocional (ítems 1 al 4), relaciones interpersonales (ítems 5 al 7) y grado de satisfacción (ítems 8 y 9)

3.4.3. Validez

Para confirmar su validez de los instrumentos, fueron sometidos al criterio de los jueces.

3.4.4. **Confiabilidad**

En la investigación, para corroborar la fiabilidad y medición de ambas variables se utilizó el Alfa de Cronbach, mediante su cálculo del coeficiente aplicado en el instrumento, teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores cuyo resultado fue 0.8043 y 0.8597 respectivamente.

3.5. Procedimientos

Para el progreso de la presente investigación, se llevó a cabo la siguiente serie de conductas, que a continuación se describirá de forma breve:

- Conformación del equipo de trabajo para la elección del tema en estudio.
- Por cercanía de uno de los integrantes del equipo se solicitó al gerente de la empresa un permiso previo para realizar un análisis de la empresa, recolectando información a través de sus trabajadores.
- Después se produjo a la revisión bibliográfica de investigaciones vinculadas al tema de estudio, cada semana, teniendo en cuenta palabras claves como: “felicidad laboral”, “entorno familiar”, “felicidad en el trabajo”, los cuales se localizaron en su título y resúmenes, teniendo en cuenta los lineamientos que se requiere para la elaboración de la investigación.
- Se envió una carta de presentación encomendada por la decana de la facultad de ciencias empresariales invitando el apoyo a la empresa para el desarrollo del trabajo de investigación, la cual se tuvo una respuesta positiva.
- Se ha operacionalizado las variables de estudio, en sus distintas dimensiones e indicadores, que serán base para la búsqueda de instrumentos validados, los cuales serán analizados por el equipo para su descripción de validez y confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

En este punto se dispuso las herramientas adecuadas para el análisis de datos, teniendo en cuenta la estadística descriptiva, la cual se plasmó mediante excel y se procesará en el programa SPSS versión 26, la cual se expresó sus resultados mediante tablas con sus respectivas interpretaciones, buscando comprobar la hipótesis y brindar respuestas a los objetivos propuestos.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación sobre felicidad laboral y entorno familiar de los trabajadores de la empresa Aviporc SAC, se tuvo en cuenta los requerimientos que exige la Universidad, garantizando ser un trabajo legítimo y original, respetando la cultura y buscando cuidar la integridad de cada uno de los participantes, para dejar conformidad de ello, dentro de la encuesta se incluyó en un recuadro el consentimiento informado explicando y detallando que la participación de cada uno de los colaboradores de la organización es totalmente anónima, también se solicitó la autorización a la compañía, para poder aplicarla, se explicó el motivo de la encuesta, sus fines de investigación, dando como respuesta positiva al permiso. Además, se aplicó el reglamento internacional de normas APA 7ma edición filtrando la investigación al servicio de prevención de plagio del Turnitin, con la finalidad de mejorar y desarrollar un óptima investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Generalidades de Aviporc S.A.C

a. Misión

Se dedica a la producción y venta de huevos de gallina en la ciudad de Trujillo; teniendo como clientes principales a pequeñas y medianas empresas. Además, es primordial para nosotros contar con un espíritu emprendedor donde se fomente el valor de la responsabilidad, el trabajo en equipo, el respeto, y el cuidado a la gente que brinda su conocimiento y experiencia, en bienestar de la empresa. Por otro lado, buscamos tener un alto nivel de competitividad, mejorando la calidad del producto, la productividad; preocuparnos por poseer un alto nivel de responsabilidad social, en beneficio del medio ambiente y la mejora de la economía. Por último, motivar adecuadamente a los colaboradores fomentando un buen clima laboral, brindando salarios acorde a ley, reconocimientos públicos, adecuada seguridad laboral (EPP), entre otros.

b. Visión

Llegar a ser la empresa más importante del sector agropecuario del Perú dedicada a la producción y comercialización de huevos de gallina, proporcionando productos de calidad con la incorporación de tecnología, para así obtener la lealtad de los clientes y posicionarnos como una organización sólida, buscando constantemente el desarrollo económico, social y medioambiental.

4.2. Analizar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores de Aviporc A.C Trujillo 2022

Tabla 1 Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

Nivel	Fi	%
Alto	5	10
Regular	43	86
Bajo	2	4
Total	50	100

Nota: Información recolectada en el mes de setiembre del 2022 a una muestra de 50 trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.

Interpretación: Según la tabla 1 se evidencia que el nivel de felicidad laboral de los trabajadores de Aviporc S.A.C es regular, representado por el 86%, debido a que la empresa no siempre otorga oportunidades de ascenso, tampoco reconoce las horas extras, además las condiciones de trabajo no son las más apropiadas para el desarrollo de sus actividades dentro de sus áreas de trabajo.

4.3. Evaluar el nivel de entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.

Tabla 2. Nivel de entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

Nivel	Fi	%
Alto	36	72
Regular	13	26
Bajo	1	2
Total	50	100

Nota: Información recolectada en el mes de setiembre del 2022 a una muestra de 50 trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.

Interpretación: Según la tabla 2, se observa que el nivel de entorno familiar de los trabajadores de la empresa Aviporc S.A.C de la ciudad de Trujillo es alto, representado por el 72%, se puede deducir que el horario de trabajo les permite disfrutar momentos amenos con sus seres queridos creando un adecuado ambiente afectivo, en donde sus familiares de los colaboradores se encuentran satisfechos por la labor que realizan. La tabla también muestra un nivel regular del 26%, por que eventualmente existen problemas de comunicación en el lugar.

4.4. Correlacionar las dimensiones de felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.

Tabla 3. Análisis correlacional de la dimensión satisfacción laboral de la variable felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

			Satisfacción laboral	Entorno familiar
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,116
		Sig. (bilateral)	.	,424
		N	50	50
	Entorno familiar	Coeficiente de correlación	-,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,424	.
		N	50	50

La correlación es significativa del <0.05 (bilateral).

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se ha encontrado que el valor es de -0.116, indica que existe una correlación negativa alta entre la dimensión satisfacción laboral y la variable entorno familiar. Por otro lado, el nivel de significancia es del 0.424 lo cual es >0.05; lo que indica, que no existe relación entre la dimensión satisfacción laboral y la variable entorno familiar, esto debido a los cambios que ha generado la pandemia en la percepción de los colaboradores y en de la empresa, ya que en ese escenario las organizaciones solo priorizaban sus ingresos para la subsistencia dentro del mercado, dejando de lado el bienestar laboral de su equipo de trabajo.

Tabla 4. Análisis correlacional de la dimensión compromiso organizacional de la variable felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

		Compromiso organizacional	Entorno familiar
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,633**
		N	50
	Entorno familiar	Coeficiente de correlación	,633**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se evidencia que el valor es de 0.633, resultado que indica que existe una correlación positiva moderada, entre la dimensión compromiso organizacional y la variable entorno familiar. Por otro lado, el nivel de significancia obtenida es del 0.000 siendo este un valor menor al 0.05, lo cual indica que existe una relación directa positiva moderada, entre compromiso organizacional y la variable entorno familiar.

Tabla 5. Análisis correlacional de la dimensión compromiso individual de la variable felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

			Compromiso individual	Entorno familiar
Rho de Spearman	Compromiso individual	Coeficiente de correlación	1,000	,336*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	50	50
	Entorno familiar	Coeficiente de correlación	,336*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	50	50

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

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se evidencia que el valor es de 0.336, resultado que indica que existe una correlación positiva baja, entre la dimensión compromiso individual y la variable entorno familiar. Por otro lado, el nivel de significancia obtenida es del 0.000 siendo este un valor menor al 0.05, lo cual indica que existe una relación directa positiva baja, entre compromiso individual y la variable entorno familiar.

Tabla 6. Análisis correlacional de la dimensión motivación extrínseca de la variable felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

			Motivación extrínseca	Entorno familiar
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Entorno familiar	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se evidencia que el valor es de 0.463, resultado que indica que existe una correlación positiva moderada, entre la dimensión motivación extrínseca y la variable entorno familiar. Por otro lado, el nivel de significancia obtenida es del 0.000 siendo este un valor menor al 0.05, lo cual indica que existe una relación directa positiva moderada, entre motivación extrínseca y la variable entorno familiar.

4.5. Determinar la relación que existe entre felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

Tabla 7. Relación que existe entre Felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022.

			Felicidad laboral	Entorno familiar
Rho de Spearman	Felicidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Entorno familiar	Coeficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Interpretación: Según los resultados de correlación de *Rho de Spearman*, debido a la normalidad de las variables de estudio, se ha encontrado que el valor es de 0.440, lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable felicidad laboral y entorno familiar. Por otro lado, el nivel de significancia obtenida es del 0.000 siendo este un valor menor al 0.05, lo cual indica que existe una relación directa positiva moderada, entre la variable felicidad laboral y el entorno familiar de los trabajadores de la empresa Aviporc SAC Trujillo 2022.

Contrastación de Hipótesis

La hipótesis de investigación fue: La relación de felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C. Trujillo 2022 es directa.

De acuerdo a los resultados se obtuvo una correlación de *Rho de Spearman* del 0.440 entre la variable felicidad laboral y el entorno familiar, con un nivel de significancia menor al 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna que fue: La relación de felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C. Trujillo 2022 es directa.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, el cual consistía en determinar la relación que existe entre felicidad laboral con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022, se utilizó el coeficiente de rho de Spearman obteniendo como resultado un valor de 0.440 lo cual significa una correlación positiva moderada, con un nivel de significancia del 0.001, siendo menor al margen de error del 0.05, se concluye que la relación es significativa. Para autores como Sotomayor (2016) la felicidad laboral se basa en lo interesante, encantador debido a que en una empresa se debe mantener un ambiente laboral apropiado, donde el personal de trabajo tenga la precedencia de sentirse cómodo, motivado, mostrando seguridad dentro de su centro de labores. De tal manera, aquellos comportamientos deben de estar estables, asumiendo nuevos desafíos que llevan al cumplimiento de los objetivos de la organización. Por otro lado, el autor Díaz & Duran (2016) delimita al entorno familiar como el vínculo que coexiste entre los integrantes de una familia, donde se propondrán componentes para un progreso eficaz en la vida familiar, así mismo realizarán distintas pautas que regulen el desarrollo de actividades, ocupaciones y roles; en donde el círculo familiar se ve involucrado de emociones, conductas y perspectivas entre cada miembro, propiciando a cada uno de ellos desenvolverse como persona frente a la sociedad con el respaldo de su familia. Por ende, si existe un equilibrio adecuado entre felicidad laboral y entorno familiar, los colaboradores serán más productivos, ya que desarrollarán sus funciones con eficacia, llegando a alcanzar las metas planteadas por la organización en un tiempo determinado.

Referente al primer objetivo específico, el cual consistía en analizar el nivel de felicidad laboral de los trabajadores de Aviporc SAC Trujillo 2022, se comprobó que el 86% presentan un nivel regular, el 10% presentan un nivel alto y el 4% un nivel bajo, por lo tanto, concluyendo que el nivel de felicidad de los trabajadores de la empresa Aviporc SAC Trujillo 2022 es regular, dichos resultados se relacionan con Milla, L. (2018) en su disertación "*Felicidad*

y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima – 2018”, donde concluyo que el 66.5% se encuentra en un rango medio, los trabajadores de la parte administrativa de Serpost sede central, 2018. Por otra parte, estos resultados no se encuentran relacionados con el estudio realizado por Pelaez, D. (2021), en su indagación *“Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020”*, el cual obtuvo un nivel alto de felicidad laboral representado por el 42.7%, concluyendo la existencia de una correlación directa entre gestión de bienestar social con la felicidad laboral debido a que ellos consideran importante desarrollar la felicidad dentro de su ambiente de trabajo, favoreciendo el bienestar social de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo-2020.

Por otro lado, con respecto al segundo objetivo específico, el cual consistía evaluar el nivel de entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022, se comprobó que el 72% presentan un nivel alto, el 26% presentan un nivel regular y 2% un nivel bajo, por lo tanto, concluyendo que el nivel de entorno familiar de los trabajadores de la empresa Aviporc SAC Trujillo 2022 es alto, estos resultados se relacionan con Castillo & Urbina (2021) en su investigación *“El teletrabajo y el efecto en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021”*, quienes concluyeron que el 48% de sus trabajadores presentan un nivel alto en sus relaciones de su entorno familiar, esto debido al clima afectivo que se desarrolla dentro de su entorno familiar.

Las dimensiones de felicidad laboral como el compromiso individual, el compromiso organizacional y la motivación extrínseca, presentan una correlación positiva moderada y con un nivel de significancia menor al margen de error del 0.05, siendo significativas con el entorno familiar, en lo cual se corrobora con Narvaez (2020) definiendo al compromiso organizacional como la obligación de la empresa hacia su personal de trabajo, haciéndoles sentir parte de ella, para que se encuentren identificados con sus aspiraciones, metas u objetivos, buscando que los colaboradores permanezcan dentro de ella, en tal sentido de reducir los niveles de absentismo. Por otra parte, Delgado (2016) infiere que el compromiso individual es el alcance de objetivos que promueve al trabajador a encaminarse hacia el futuro,

de modo que, si un individuo se siente comprometido y entusiasmado a gozar de lo que ejecuta durante su jornada laboral, este realizaría sus funciones con eficacia.

Por otra parte, dentro del entorno familiar encontramos como dimensiones a las relaciones interpersonales donde Martínez (2014) deduce a la persona como ser comunicativo, el cual necesita interactuar con la sociedad, para constituir lazos y capacidades competitivas que le permitan desenvolverse con el objetivo de ser admitido dentro de un grupo social, dando a conocer sus habilidades y conocimientos propicios para el entorno. Así mismo, tenemos al nivel de satisfacción donde Cortés (2021) quien menciona que los colaboradores de una organización buscan mantener y disfrutar de su trabajo, generando una estabilidad laboral, avance profesional y un agradable equilibrio entre lo laboral y la vida cotidiana. En tal sentido se puede deducir que, si existe una relación directa entre el compromiso organizacional como individual, los colaboradores potenciarán sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, generando un nivel de satisfacción óptimo en su vida laboral, siendo la principal beneficiada la empresa donde desarrollan sus funciones.

Por otro lado, con respecto a la satisfacción laboral, dimensión de felicidad laboral, con el entorno familiar obtuvimos que no existe relación y tiene una correlación negativa alta. No concordando con los resultados de Fierro et al., (2018) el cual indica lo contrario, mencionando que la satisfacción laboral depende de los contextos ambientales como de las particularidades del entorno y de los procesos intelectuales del ser humano. No obstante, encontramos diversos componentes del entorno laboral, donde algunos no se pueden alterar, pero sin duda reflejan relevancia, pues originan impacto en la percepción de la persona, sin dejar de lado que los elementos de felicidad o infelicidad también se producen en las personas.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al nivel de felicidad laboral de los trabajadores de Aviporc S.A.C es regular, representado por el 86%, debido a que la empresa no siempre otorga oportunidades de ascenso, tampoco reconoce las horas extras, además las condiciones de trabajo no son las más apropiadas para el desarrollo de sus actividades dentro de sus áreas de trabajo.
2. Referente al nivel de entorno familiar de los trabajadores de la empresa Aviporc S.A.C de la ciudad de Trujillo es alto, representado por el 72%, por lo cual se puede deducir que el horario de trabajo les permite disfrutar momentos amenos con sus seres queridos creando un adecuado ambiente afectivo, en donde los familiares de los colaboradores se encuentran satisfechos por la labor que ellos realizan.
3. El coeficiente de Rho de Spearman fue de -0.116, indicando que existe una correlación negativa alta entre la dimensión satisfacción laboral y la variable entorno familiar, con una significancia de 0.424 $p > 0.05$, no presentando significancia. Por otro lado, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.633, indicando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión compromiso organizacional y la variable entorno familiar, con una significancia de 0.000 $p < 0.05$, que explica una relación significativa. Del mismo modo, coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.336, demostrando que existe una correlación positiva baja, entre la dimensión compromiso individual y la variable entorno familiar, con una significancia de 0.000 $p < 0.05$, que explica una relación significativa. Por otra parte, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.463, indicando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación extrínseca y la variable entorno familiar, con una significancia de 0.000, $p < 0.05$, que explica una relación significativa.
4. El coeficiente de Rho de Spearman del 0.440 determina la relación directa moderada entre felicidad laboral y entorno familiar de los trabajadores de la empresa Aviporc S.A.C. Trujillo 2022, con una significancia de 0.001 $p < 0.05$, que explica una relación significativa. Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General de la empresa Aviporc SAC:

- Contratar a un responsable de la seguridad y salud ocupacional que se encargue de supervisar a cada uno de los trabajadores asegurándose de que dispongan y usen de los implementos de seguridad antes de empezar sus actividades laborales.
- Implementar un programa de línea de carrera como oportunidad de crecimiento, desarrollo profesional y motivación para los trabajadores de la empresa.
- Contratar a un responsable con el perfil idóneo que se encargue de desarrollar las actividades vinculadas a los recursos humanos:
 - Incluir dentro de su planilla el pago de horas extras.
 - Realizar correctamente la inducción apropiada para los nuevos colaboradores.
 - Poner en planilla a todos los colaboradores con sus respectivos beneficios sociales.
 - Implementar el reglamento interno de trabajo.
 - Implementar un programa de reconocimiento al colaborador del mes.
 - Desarrollar una estrategia de retención de colaboradores con talento.
 - Implementar un programa de incentivos y reconocimientos.

2. Se recomienda al Capataz de la empresa Aviporc SAC:

- Realizar reuniones quincenales y/o mensuales, buscando informar las novedades de la organización a los colaboradores.
- Coordinar y controlar las funciones que ejecutan los colaboradores en un tiempo determinado, según el requerimiento de la granja.

REFERENCIAS

- Accerto. (2014). *Trabajo en equipo*. España: Grupo Planeta Spain. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=MsjPAgAAQBAJ&vq=superar&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Aguiar Medina, M., Pérez Domínguez, F., & Madriz, D. (2012). Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 3(9), 33-48. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=215026158003>
- Álvarez, M. (02 de Diciembre de 2015). *Felicidad laboral, ¿estarías dispuesto a ganar menos por una mayor felicidad en el trabajo?* Obtenido de Spain Business School: <https://blog.spainbs.com/2015/12/164/felicidad-laboral-estarias-dispuesto-a-ganar-menos-por-una-mayor-felicidad-en-el-trabajo>
- Arias Gallegos, W., Caycho Rodríguez, T., Ventura León, J., Maquera Fernández, C., Ramírez Chávez, M., & Tamayo Butilier, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *10(1)*, 13-24. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862016000100002&lng=en&tlng=es.
- Baquerizo Navarrete, E., & Medina Murillo, A. (2019). *Sistematización de la influencia del estrés en el entorno familiar, del personal auxiliar que labora en el Hospital León Becerra [Tesis para licenciatura, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio institucional, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39190>
- Beneyto Sánchez, S. (2015). *Entorno familiar y rendimiento académico*. Área de innovación y desarrollo, S.L. Obtenido de https://play.google.com/books/reader?id=7nVTBwAAQBAJ&pg=GBS.PA4&hl=es_419
- Brito Challa, D. (9 de Abril de 2020). *¿Sabes qué implica el desarrollo personal?* Obtenido de Unycos: <https://unycos.com/blog/sabes-implica-desarrollo-personal/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20autor%20Dar%C3%ADo%20Brito,interpersonales%20y%20la%20toma%20de>
- Castillo Zelada, C., & Urbina Robles, E. (2021). *El teletrabajo y el efecto en el*

- entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77612>
- Cepeda Cepeda, S., Salguero Angarita, O., & Sánchez Gutiérrez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM limited [Tesis de maestría, Universidad piloto de Colombia].* Repositorio institucional, Bogotá. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3045>
- Chiavenato, I. (2003). *Ausentismo Laboral y Rotación de Personal.* Obtenido de Blogger: <http://alrpb.blogspot.com/2012/05/ausentismo-laboral-segun-chiavenato.html>
- Coelho, F. (06 de Enero de 2021). *Significado de Investigación.* Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/investigacion/>
- Cortés, N. (02 de Diciembre de 2021). *5 factores que influyen en el clima laboral.* Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/factores-que-influyen-en-el-clima-laboral/>
- Delgado García, L. (12 de Mayo de 2016). *Compromiso personal.* Obtenido de Milenio: <https://www.milenio.com/opinion/luis-rey-delgado-garcia/para-reflexionar/compromiso-personal>
- Fierro-Arias, L., Simón-Díaz, P., Ponce-Olivera, R., & Arenas-Guzmán, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. *Gaceta Médica de México*, 154(1), 1-10. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=79014>
- Fraternidad. (2017). *Bienestar emocional.* Obtenido de Fraternidad Muprespa: <https://www.fraternidad.com/sites/default/files/inline-files/Gu%C3%ADa%20Prevencion%20-%20Bienestar%20Emocional%20-%20v2%20%28protegida%29.pdf>
- Gamero Vásquez, N. (2008). *El clima afectivo en equipos de trabajo: Antecedentes y consecuencias.* Obtenido de Roderic: <http://hdl.handle.net/10550/15395>
- García del Junco, J., Nieto Carramiñana, E., & Carrera Salguero, D. (2014). Relación entre la R.S.C. y la felicidad de los empleados: aplicación al caso

- de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz. *Revista Atlántica de Economía*, 2, 1-23. Obtenido de http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2_2014_RC_Felicidad_Empleados.pdf
- García Flores. (22 de Enero de 2020). *¿Qué es la comunicación fluida?* Obtenido de La respuesta.com: <https://la-respuesta.com/consejos-utiles/que-es-la-comunicacion-fluida/>
- García Pérez, S. (2017). Las empresas agropecuarias y la administración financiera. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 11(40), 583-594. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/141/14152127007/html/>
- Georgina, H. (2011). *Satisfacción laboral [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]*. Repositorio institucional, Mendoza. Obtenido de <https://bdigital.uncu.edu.ar/4875>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huamán Alvites, F. E. (2020). *La Felicidad organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la “empresa marynera S.A.C” de Trujillo - 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6858>
- Jiménez-Sierra, D., Pérez-Suescún, L., Corredor-Moncada, M., & Lora-Monsalve, M. (2021). Labor happiness index in the small and medium companies of Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.21676/23897848.4531>
- Krusse, K. (14 de Julio de 2013). *¿Cómo se mide el amor (o el compromiso de los empleados)?* Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/?sh=399a78ed4014>
- Martínez Meza, F. (2014). Las relaciones interpersonales en la empresa. 1-21.

- Obtenido de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2246/1/Relaciones%20interpersonales_Fabian%20Mart%C3%ADnez_USBCTG_2014.pdf
- Milla Palmadera, L. D. (2018). *Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima – 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26819>
- Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (17 de Febrero de 2022). *Sector agropecuario creció 3,8% en el 2021*. Obtenido de Revista Digital de la cámara del comercio de Lima: <https://lacamara.pe/sector-agropecuario-crecio-38-en-el-2021/>
- Molina, E. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios gerenciales*, 16(75), 24-25. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002
- Muñiz-Velásquez, J., Tapia Frade, A., Lozano Delmar, J., Alcaide-Pulido, P., & del Toro, A. (2022). Happiness at Work among Public Relations Practitioners in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 1-11. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19073987>
- Paredes Ruiz, T., & Segura Ponce, G. (2017). El entorno familiar y la productividad de los colaboradores de la compañía The Tesalia Springs Company Cabcorp [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. 2017. Repositorio Digital, Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25896>
- Pelaez Garcia, D. (2021). *Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo - 2020 [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/8459>
- Peláez Vallejo, M., Avegno Moreno, M., & Alvear Pesantez, F. (2019). Influencia del entorno familiar en el rendimiento académico de los estudiantes de octavo año de educación general básica. *Fundación fidal*, 12. Obtenido de <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/b276ce04cc36a5c2d483194699>

e7c025.pdf

- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Oportunidad laboral*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/oportunidad/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *Satisfacción*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/satisfaccion/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2021). *Condiciones de trabajo*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Ramirez-Garcia, C., Garcia-Álvarez de Perea, J., & Garcia-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administración de Empresas*, 59(5), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Rocha Díaz, M. (6 de Mayo de 2014). *Emociones, Estados de Ánimo e Inteligencia Emocional*. Obtenido de Psicología e Intervención Psicológica: <https://miriamrochadiaz.wordpress.com/2014/05/06/emociones-estados-de-animo-e-inteligencia-emocional/>
- Rojas Pacheco, D. (2019). Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico. 31. Obtenido de <https://repositorio.udca.edu.co/handle/11158/2766>
- Salvador , I. (07 de Noviembre de 2017). *Motivación extrínseca: definición, características y efectos*. Obtenido de <https://psicologiyamente.com/psicologia/motivacion-extrínseca>
- Torres, R. (23 de Febrero de 2016). *El tiempo dedicado a la familia como recurso necesario para su desarrollo y convivencia*. Obtenido de Tiempo sur: <https://www.tiemposur.com.ar/info-general/103865-el-tiempo-dedicado-a-la-familia-como-recurso-necesario-para-su-desarrollo-y-convivencia>
- Vargas Rivera, E., & Sánchez Endara, M. (2017). *El entorno familiar y el rendimiento académico de los estudiantes de los primeros, segundos y tercero años de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Ricardo Descalzi del cantón Ambato [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Digital, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/26197>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz operacional

Operacionalización de la variable: Felicidad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Felicidad laboral	Se define a la felicidad laboral como la comodidad que tiene cada persona o conjunto de individuos dentro de un ambiente apropiado, buscando el disfrute íntegro de las respectivas funciones o actividades asignadas. (García et al., 2014).	Para medir la felicidad laboral se aplicará un cuestionario de Narváez (2020), de 16 preguntas.	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo Oportunidades	1 al 4	Ordinal
			Compromiso organizacional	Absentismo Estados de ánimos	5 al 8	
			Compromiso individual	Metas alcanzadas Desarrollo personal	9 al 12	
			Motivación Extrínseca	Reconocimiento Incentivos	13 al 16	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Felicidad laboral han sido tomadas de Narváez (2020).

Operacionalización de la variable: entorno familiar

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Entorno familiar	El ambiente familiar son los rasgos, actitudes y comportamientos de los miembros que lo integran, haciendo referencia a los intercambios (afectivos, motivacionales, intelectuales) producidos en el seno de la familia (Beneyto, 2015)	Para medir la variable entorno familiar se aplicará un cuestionario de Castillo y Urbina (2021) donde se formularon 10 preguntas.	Bienestar emocional	Sentimientos de satisfacción	1-3	Ordinal
				Clima afectivo	4-5	
			Relaciones interpersonales	Tiempo dedicado a la convivencia familiar	6	
				Comunicación fluida	7-8	
			Grado de satisfacción	Trabajo en equipo	9	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Entorno Familiar han sido tomadas de Castillo y Urbina (2021) Adaptado por Miranda y Pacheco (2022).

Anexo 2: Cuestionarios

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS (CUESTIONARIO)

Consentimiento informado: Mediante el llenado de este documento, doy mi aprobación para participar en el proyecto de investigación aplicado por los estudiantes Miranda y Pacheco, como requisito para obtener el grado de licenciados.

INSTRUCCIONES: Por favor, marque con un aspa (X) la respuesta que usted cree que corresponda. Recuerde que la encuesta es anónima y la información es de carácter confidencial. Agradecemos de antemano la sinceridad en sus respuestas.

Edad: _____ **Género:** F ___ M ___

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	La empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores dentro de su área de trabajo					
2	La empresa realiza inducción y capacitación para su mejor rendimiento					
3	La empresa promueve el reclutamiento interno					
4	Todos los trabajadores tienen igual posibilidad de ascender					
5	Llega al trabajo con puntualidad					
6	La baja remuneración es el motivo de la ausencia en el trabajo					
7	Deja que sus problemas personales afecten su trabajo					
8	Siente que el miedo al fracaso afecta su estado de ánimo					
9	El trabajo que realiza a diario pone a prueba sus conocimientos y capacidades					
10	Considera que hasta el momento ha logrado conseguir sus metas					
11	Siente que forma parte de un buen equipo de trabajo					

12	Considera que el trabajo que realiza diariamente representa todo un desafío					
13	Recibe reconocimiento de su jefe cuando realiza un buen trabajo					
14	El ascenso en el trabajo significa también un aumento de sueldo					
15	La empresa paga sus horas extras trabajadas					
16	La remuneración que percibe está acorde con la laboral que realiza					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (CUESTIONARIO)

Consentimiento informado: Mediante el llenado de este documento, doy mi aprobación para participar en el proyecto de investigación aplicado por los estudiantes Miranda y Pacheco, como requisito para obtener el grado de licenciados.

Instrucción: Lea con cuidado cada uno de los ítems y marque con un aspa (X) la respuesta que usted cree que corresponda. Recuerde que la encuesta es anónima y la información es de carácter confidencial. Agradecemos de antemano la sinceridad en sus respuestas.

Edad: _____ Género: F ___ M ___

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Cuando retorna del trabajo a su hogar, se siente emocionado por la labor que realizo en su trabajo					
2	Su familia se siente orgullosa de la empresa en la cual trabaja					
3	Su familia disfruta del trabajo que usted realiza					
4	Las manifestaciones de cariño en su hogar forman parte de su vida cotidiana					
5	Las decisiones que afectan a la familia se toman en función a los ingresos de su trabajo					
6	Sus horarios de trabajo le permiten disponer de tiempo libre para compartir con su familia.					
7	Frecuencia con la que conversa del trabajo con su familia					
8	Ante una adversidad o un problema familiar reaccionan con empatía					
9	Los quehaceres del hogar son compartidos entre los miembros de la familia					

Anexo 3 – Confiabilidad de Alfa Cronbach

Variable felicidad laboral

SUJETO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
1	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	5	3	3	3	2	54
2	3	3	3	3	5	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	51
3	4	5	3	4	5	5	1	3	5	3	3	4	3	3	1	3	55
4	4	5	4	3	5	2	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	65
5	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3	4	5	3	4	1	4	54
6	4	5	4	3	4	3	1	3	3	2	3	4	1	1	1	3	45
7	3	3	3	3	5	2	1	2	3	3	5	3	1	1	1	2	41
8	3	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	4	3	4	59
9	3	2	1	4	4	2	1	3	4	4	5	4	3	2	2	2	46
10	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	73
11	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	73
12	5	5	3	3	5	3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	5	62
13	3	3	2	3	5	3	1	2	4	4	4	3	2	3	2	2	46
14	5	3	2	2	4	3	1	2	4	4	3	3	3	5	1	4	49
15	4	3	3	4	3	2	1	3	5	5	4	1	1	4	1	4	48
16	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	33
17	1	3	1	2	5	2	2	2	4	2	5	5	1	2	1	3	41
18	2	3	3	3	4	3	3	2	5	4	3	3	2	3	1	3	47
19	3	3	3	3	5	2	2	2	4	2	4	3	1	2	2	1	42
20	2	2	1	4	2	1	1	4	3	3	5	5	3	2	2	3	43
21	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	53
22	3	2	3	3	5	4	3	3	5	3	5	3	2	4	2	5	55
23	3	2	3	2	5	4	3	3	5	4	5	4	2	4	2	4	55
24	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	2	5	54
25	3	2	3	4	5	4	3	3	5	3	5	4	2	4	2	4	56
26	3	2	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	3	2	5	54
27	3	2	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	2	2	4	54
28	3	3	3	2	4	4	3	2	5	3	5	3	2	4	2	4	52
29	3	3	2	1	5	4	3	3	3	3	5	4	2	3	2	4	50
30	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	4	48
31	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	2	4	53
32	2	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	4	2	3	2	5	56
33	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	5	4	1	3	2	4	49
34	2	3	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	2	3	2	5	57
35	3	3	2	3	5	3	4	4	3	4	5	5	2	3	2	4	55
36	2	3	3	3	5	3	4	3	5	3	5	4	2	3	2	4	54
37	2	3	2	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	2	3	54
38	2	2	3	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	2	2	5	55
39	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	5	4	2	3	2	3	50
40	2	2	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	51
41	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	2	3	2	4	51
42	2	2	2	3	5	3	3	4	3	4	5	4	2	4	2	4	52
43	3	2	2	3	5	4	3	2	3	3	4	4	2	2	2	4	48
44	1	3	2	2	5	2	3	2	3	2	4	5	2	4	2	4	46
45	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	2	3	2	4	53
46	2	3	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	5	52
47	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	2	3	2	5	55
48	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	5	4	2	4	2	5	50
49	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	5	5	1	2	2	5	50
50	1	2	2	2	4	5	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	44
VARIANZA	0.9056	0.8944	0.7024	0.6196	0.6484	0.73	0.9636	0.85	0.6564	0.5556	0.64	0.6004	0.9444	0.9984	0.5584	1.0144	49.1204

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

K = 16
 V_i = 12.082
 V_T = 49.1204

$\alpha = 0.80430$

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 *Aceptable*

Variable entorno familiar

SUJETO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	25
2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	25
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	28
4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	33
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	34
6	4	3	3	5	4	3	4	4	5	35
7	2	3	3	1	3	3	3	1	3	22
8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
9	5	4	4	4	3	3	2	2	2	29
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
12	5	5	4	4	3	3	4	4	3	35
13	3	3	3	5	2	3	3	4	5	31
14	5	5	5	5	2	5	3	3	5	38
15	2	3	3	3	5	2	2	2	5	27
16	3	4	4	5	3	3	3	4	5	34
17	3	5	4	5	3	4	5	2	5	36
18	2	2	3	3	2	2	4	3	2	23
19	2	2	2	3	2	3	3	3	5	25
20	5	2	4	4	4	2	2	2	2	27
21	4	4	4	3	3	3	4	4	2	31
22	4	4	4	5	3	4	5	4	4	37
23	4	5	4	4	3	4	4	5	3	36
24	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40
25	5	4	5	5	3	5	5	5	5	42
26	4	4	4	5	3	4	4	4	3	35
27	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
28	5	4	5	4	4	5	5	4	5	41
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
30	4	5	5	4	3	4	4	3	3	35
31	4	4	5	4	4	5	4	3	3	36
32	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
33	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
34	4	5	4	4	5	5	5	5	3	40
35	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
36	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
37	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
38	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39
39	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
40	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
41	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
42	5	5	4	5	3	4	5	3	4	38
43	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
44	4	5	4	4	3	5	4	5	3	37
45	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
46	5	5	5	4	3	4	5	4	3	38
47	5	5	5	4	3	4	5	5	3	39
48	4	5	4	5	4	4	5	5	3	39
49	4	5	4	4	3	4	5	4	3	36
50	5	5	5	5	3	5	5	3	2	38
VARIANZA	0.7984	0.7844	0.6656	0.8624	0.69	0.8964	0.9384	0.88	1.0564	32.3584

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

K= 9
 V_i= 7.632
 V_T= 32.3584

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

α = 0.8597

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 *Acceptable*

Anexo 4- Validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Felicidad laboral y su relación con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA - CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Felicidad laboral	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	La empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores dentro de su área de trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		X		X		X		
			La empresa realiza inducción y capacitación para su mejor rendimiento.		X		X		X		X		
		Oportunidades	La empresa promueve el reclutamiento interno.		X		X		X		X		
			Las posibilidades que tiene para ascender son equitativas para todos los trabajadores.		X		X		X		X		
	Compromiso organizacional	Absentismo	Llega al trabajo con puntualidad.		X		X		X		X		
			La baja remuneración es el motivo de la ausencia en el trabajo.		X		X		X		X		
		Estado de ánimo	Deja que sus problemas personales afecten su trabajo.		X		X		X		X		
			Siente que el miedo al fracaso afecta su estado de ánimo.		X		X		X		X		
	Compromiso individual	Metas alcanzadas	El trabajo que realiza a diario pone a prueba sus conocimientos y capacidades.		X		X		X		X		
			Considera que hasta el momento ha logrado conseguir sus metas.		X		X		X		X		
		Desarrollo personal	Siente que forma parte de un buen equipo de trabajo.		X		X		X		X		
			Considera que el trabajo que realiza diariamente representa todo un desafío.		X		X		X		X		
	Motivación extrínseca	Reconocimientos	Recibe reconocimiento de su jefe cuando realiza un buen trabajo.		X		X		X		X		
			El ascenso en el trabajo significa también un aumento de sueldo		X		X		X		X		
		Incentivos	La empresa paga sus horas extras trabajadas.		X		X		X		X		
			La remuneración que percibe está acorde con la labor que realiza.		X		X		X		X		

α= 0.80430

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Entorno Familiar	Bienestar emocional	Sentimientos de satisfacción	Cuando retoma del trabajo a su hogar, se siente emocionado por la labor que realizó en su trabajo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		X		X		X		
			Su familia se siente orgullosa de la empresa en la cual trabaja.		X		X		X		X		
			Su familia disfruta del trabajo que usted tiene.		X		X		X		X		
		Clima afectivo	Las manifestaciones de cariño en su hogar forman parte de su vida cotidiana.		X		X		X		X		
			Las decisiones que afectan a la familia se toman en función a los ingresos de su trabajo.		X		X		X		X		
			Relaciones interpersonales		Tiempo dedicado a la convivencia familiar	Sus horarios de trabajo le permiten disponer de tiempo libre para compartir con su familia.	X		X		X		X
	Comunicación fluida	Frecuencia con la que conversa del trabajo con su familia.			X		X		X		X		
	Grado de satisfacción	Trabajo en equipo	Ante una adversidad o un problema familiar reaccionan con empatía.		X		X		X		X		
			Los quehaceres del hogar son compartidos entre los miembros de la familia.		X		X		X		X		

|

$\alpha = 0.8597$

Ximena Acuña Silva

Grado, apellidos y nombres del experto.
DNI N°

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de felicidad laboral y entorno familiar.

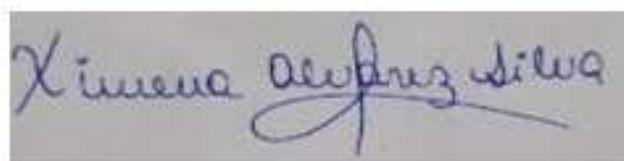
OBJETIVO: Medir la relación de ambas variables

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la empresa Aviporc SAC.Trujillo - 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :



GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DNI N° 18199843

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Felicidad laboral y su relación con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA - CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Felicidad laboral	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	La empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores dentro de su área de trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		X		X		X		
			La empresa realiza inducción y capacitación para su mejor rendimiento.		X		X		X		X		
		Oportunidades	La empresa promueve el reclutamiento interno.		X		X		X		X		
			Las posibilidades que tiene para ascender son equitativas para todos los trabajadores.		X		X		X		X		
	Compromiso organizacional	Absentismo	Llega al trabajo con puntualidad.		X		X		X		X		
			La baja remuneración es el motivo de la ausencia en el trabajo.		X		X		X		X		
		Estado de ánimo	Deja que sus problemas personales afecten su trabajo.		X		X		X		X		
			Siente que el miedo al fracaso afecta su estado de ánimo.		X		X		X		X		
	Compromiso individual	Metas alcanzadas	El trabajo que realiza a diario pone a prueba sus conocimientos y capacidades.		X		X		X		X		
			Considera que hasta el momento ha logrado conseguir sus metas.		X		X		X		X		
		Desarrollo personal	Siente que forma parte de un buen equipo de trabajo.		X		X		X		X		
			Considera que el trabajo que realiza diariamente representa todo un desafío.		X		X		X		X		
	Motivación extrínseca	Reconocimientos	Recibe reconocimiento de su jefe cuando realiza un buen trabajo.		X		X		X		X		
			El ascenso en el trabajo significa también un aumento de sueldo		X		X		X		X		
		Incentivos	La empresa paga sus horas extras trabajadas.		X		X		X		X		
			La remuneración que percibe está acorde con la labor que realiza.		X		X		X		X		

$\alpha =$

0.80430

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Entorno Familiar	Bienestar emocional	Sentimientos de satisfacción	Cuando retoma del trabajo a su hogar, se siente emocionado por la labor que realizó en su trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		X		X		X		
			Su familia se siente orgullosa de la empresa en la cual trabaja.		X		X		X		X		
			Su familia disfruta del trabajo que usted tiene.		X		X		X		X		
		Clima afectivo	Las manifestaciones de cariño en su hogar forman parte de su vida cotidiana.		X		X		X		X		
			Las decisiones que afectan a la familia se toman en función a los ingresos de su trabajo.		X		X		X		X		
			Sus horarios de trabajo le permiten disponer de tiempo libre para compartir con su familia.		X		X		X		X		
	Relaciones Interpersonales	Tiempo dedicado a la convivencia familiar	Frecuencia con la que conversa del trabajo con su familia.		X		X		X		X		
		Comunicación fluida	Ante una adversidad o un problema familiar reaccionan con empatía.		X		X		X		X		
	Grado de satisfacción	Trabajo en equipo	Los quehaceres del hogar son compartidos entre los miembros de la familia.		X		X		X		X		

$\alpha = 0.8597$



MG. CEDRON MEDINA CARLOS A
DNI N° 18070929

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de felicidad laboral y entorno familiar.

OBJETIVO: Medir la relación de ambas variables

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la empresa Aviporc SAC. Trujillo - 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

DNI N° 18070929

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Felicidad laboral y su relación con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA - CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Felicidad laboral	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	La empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar sus labores dentro de su área de trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		X		X		X		
			La empresa realiza inducción y capacitación para su mejor rendimiento.		X		X		X		X		
		Oportunidades	La empresa promueve el reclutamiento interno.		X		X		X		X		
			Las posibilidades que tiene para ascender son equitativas para todos los trabajadores.		X		X		X		X		
	Compromiso organizacional	Absentismo	Llega al trabajo con puntualidad.		X		X		X		X		
			La baja remuneración es el motivo de la ausencia en el trabajo.		X		X		X		X		
		Estado de ánimo	Deja que sus problemas personales afecten su trabajo.		X		X		X		X		
	Siente que el miedo al fracaso afecta su estado de ánimo.		X			X		X		X			
	Compromiso individual	Metas alcanzadas	El trabajo que realiza a diario pone a prueba sus conocimientos y capacidades.		X		X		X		X		
			Considera que hasta el momento ha logrado conseguir sus metas.		X		X		X		X		
		Desarrollo personal	Siente que forma parte de un buen equipo de trabajo.		X		X		X		X		
			Considera que el trabajo que realiza diariamente representa todo un desafío.		X		X		X		X		
	Motivación extrínseca	Reconocimientos	Recibe reconocimiento de su jefe cuando realiza un buen trabajo.		X		X		X		X		
			El ascenso en el trabajo significa también un aumento de sueldo		X		X		X		X		
		Incentivos	La empresa paga sus horas extras trabajadas.		X		X		X		X		
			La remuneración que percibe está acorde con la labor que realiza.		X		X		X		X		

$\alpha = 0.80430$

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Entorno Familiar	Bienestar emocional	Sentimientos de satisfacción	Cuando retoma del trabajo a su hogar, se siente emocionado por la labor que realizo en su trabajo.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	X		X		X		X		
			Su familia se siente orgullosa de la empresa en la cual trabaja.		X		X		X		X		
			Su familia disfruta del trabajo que usted tiene.		X		X		X		X		
		Clima afectivo	Las manifestaciones de cariño en su hogar forman parte de su vida cotidiana.		X		X		X		X		
			Las decisiones que afectan a la familia se toman en función a los ingresos de su trabajo.		X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Tiempo dedicado a la convivencia familiar	Sus horarios de trabajo le permiten disponer de tiempo libre para compartir con su familia.		X		X		X		X		
		Comunicación fluida	Frecuencia con la que conversa del trabajo con su familia.		X		X		X		X		
	Grado de satisfacción	Trabajo en equipo	Ante una adversidad o un problema familiar reaccionan con empatía.		X		X		X		X		
			Los quehaceres del hogar son compartidos entre los miembros de la familia.		X		X		X		X		

$\alpha = 0.8597$


 Dra. Guisella B. Mosqueira Rodríguez
 DNI N° 1809597

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de felicidad laboral y entorno familiar.

OBJETIVO: Medir la relación de ambas variables

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la empresa Aviporc SAC. Trujillo - 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

DNI N° 18095897

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Calculo de la confiabilidad

Coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de Confiabilidad
>0.90	Excelente
0.80 - 0.89	Buena
0.70 - 0.79	Aceptable
0.60 - 0.69	Cuestionable
0.50 - 0.59	Pobre
< 0.50	Inaceptable

Fuente: Georgy y Mallery (2003)

Confiabilidad de la variable Felicidad labora

Alfa de Cronbach	N.º de ítems
0.8043	16

Nota: Fuente propia

Confiabilidad de la variable Entorno familiar

Alfa de Cronbach	N.º de ítems
0.8597	9

Nota: Fuente propia

Anexo 5: Carta de autorización



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: AVIPORC S.A.C	RUC: 20540079227
Nombre del Titular o Representante legal: Cristóbal Contreras Chacón	
Nombres y Apellidos: Cristóbal Contreras Chacón	DNI: 17969414

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación FELICIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DE AVIPORC SAC TRUJILLO 2022	
Nombre del Programa Académico: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Autores: Nombres y Apellidos Miranda Salirrosas Lesly Lisney Pacheco Rubio Robert Gilberto	DNI: 76686222 72525731

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo - 03/05/2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato al nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Trujillo, 24 de Abril del 2022

Señores:
Universidad César Vallejo.
Facultad de ciencias empresariales

De nuestra especial consideración:

Nos es grato saludarlos, y aprovechamos la oportunidad para informar que fue recibida la carta No.129-2022-UCV-VA-P01-S/CCP, y con la finalidad de contribuir con la formación profesional de los estudiantes; Miranda Salirrosas Lesly Lisney y Pacheco Rubio, Robert Gilberto, autorizamos para que puedan realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Felicidad laboral y su relación con el entorno familiar de los trabajadores de "AVIPOR S.A.C." Trujillo 2022".

Cabe indicar que la dicha autorización es otorgada exclusivamente para tema de estudios, y no sea divulgada o empleada para fines contrarios

Sin otro particular a que referirnos nos suscribimos de Uds.

Atentamente,

CRISTÓBAL CONTRERAS CHACÓN
GERENTE GENERAL
AGROPECUARIA AVIPOR S.A.C. TRUJILLO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Felicidad laboral y su relación con el entorno familiar de los trabajadores de Aviporc S.A.C Trujillo 2022", cuyos autores son PACHECO RUBIO ROBERT GILBERTO, MIRANDA SALIRROSAS LESLY LISNEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:54:03

Código documento Trilce: TRI - 0489875