



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental
Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR:

**Br. Susely Marycé Vera Aguirre
(ORCID: 0000-0001-7397-9625)**

ASESOR:

**Dra. María Elena Alva Loyola
(ORCID:0000-0002-3034-2170)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento Organizacional

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

A mis padres Pedro e Irma, por su amor infinito y apoyo incondicional en cada uno de mis días, motivándome siempre a seguir adelante. A mi hermano Paul, por su compañía en cada proyecto que me propongo en la vida y a mis ángeles en el cielo: Zarelita y Keko, por guiarme en cada paso que doy.

Agradecimiento

A Dios y a la Santísima Virgen de la Puerta por derramar muchas bendiciones y darme salud para lograr todo lo que me propongo en la vida.

A mi amiga Nataly Yarlequé Valladolid por sus palabras de aliento y compañía en éste importante paso profesional.

A los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco por su tiempo y colaboración para realizar éste trabajo.

Página del jurado

DR. YENGLER RUIZ CARLOS ALBERTO

PRESIDENTE

MG. CUBAS VARGAS JOSE MANUEL

SECRETARIO

DRA. ALVA LOYOLA MARIA ELENA

VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Susely Marycé Vera Aguirre, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco - 2019” presentada, en 53 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 22 de julio de 2019

Firma

Susely Marycé Vera Aguirre

DNI: 46246233

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra, y muestreo	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42

Resumen

El capital humano, quienes a través de sus conocimientos y experiencias laborales son considerados como fuente principal en las organizaciones en todo el mundo, teniendo en cuenta ello, ahora se da importancia al tema de felicidad y satisfacción laboral. Ante esta realidad, se buscó determinar la relación entre felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco. Siendo el interés principal la realidad cotidiana de los colaboradores, quienes realizan sus tareas y actividades con el apoyo de sus compañeros, sin embargo, existen limitaciones en el desarrollo de sus funciones, por parte de la dirección, generando incomodidad y descontento en los colaboradores.

Éste trabajo por su enfoque es cuantitativo; según su finalidad es aplicada y según su temporalidad es transversal. Su diseño fue no experimental y según su alcance, es descriptiva – correlacional. Se trabajó con 21 colaboradores. Se empleó programas estadísticos, utilizando el software estadístico SPSS versión 22.

Finalmente, el estudio de investigación indica que los colaboradores tienen altos niveles de felicidad y satisfacción laboral; obteniendo como resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman ($Rho = ,734^{**}$, $p < 0.01$), lo cual permite concluir que hay una correlación positiva alta y significativa entre felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco.

Palabras claves: Felicidad, satisfacción laboral, centro de salud mental comunitario, colaboradores.

Abstrac

Human capital, who through their knowledge and work experiences are considered as the main source in organizations worldwide, taking this into account, now gives importance to the topic of happiness and job satisfaction. Given this reality, we sought to determine the relationship between happiness and job satisfaction of the employees of the Community Mental Health Center "Renacer", Otuzco. The daily interest of the collaborators being the main interest, who carry out their tasks and activities with the support of their colleagues, however, there are limitations in the development of their functions, by the management, generating discomfort and discontent in the collaborators.

This work by its approach is quantitative; according to its purpose it is applied and according to its temporality it is transversal. Its design was non-experimental and according to its scope, it is descriptive - correlational. We worked with 21 employees. Statistical programs were used, using the statistical software SPSS version 22.

Finally, the research study indicates that employees have high levels of happiness and job satisfaction; obtaining as a result the correlation coefficient Rho Spearman ($Rho = .734^{**}$, $p < 0.05$), which allows to conclude that there is a high and significant positive correlation between happiness and job satisfaction of the collaborators of the Center of Community Mental Health "Renacer" Otuzco.

Keywords: Happiness, job satisfaction, community mental health center, collaborator

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas y/o instituciones tienen la visión más amplia del conjunto de personas que laboran dentro de las mismas, es decir, ahora son considerados como colaboradores, ya que en el mundo actual, las estrategias de toda organización están orientadas hacia la competitividad y es por ello que se les da un valor especial a cada integrante que participa para lograr visión de la empresa o institución, siendo ellos, quienes a través de su personalidad, generan la imagen de la organización, ello se ve reflejado en el trabajo cotidiano que realizan, dándoles un rol más participativo en la ejecución de sus funciones dentro de la organización, siendo el capital humano, quienes a través de sus conocimientos y experiencias laborales son considerados como fuente principal en las organizaciones en todo el mundo, teniendo en cuenta la mención hecha anteriormente, ahora se da importancia al tema de felicidad y satisfacción laboral. La Organización de las Naciones Unidas (2015) indicó que el país de Suiza fue nominado como el estado más feliz a nivel mundial, información obtenida a través del Informe de la Felicidad mundial, teniendo como criterios la felicidad y bienestar de los pobladores, siendo lo más importante el progreso social y particularidades más impresionantes fueron un sobresaliente estilo de vida, un hábito de reutilización, la seguridad de caminar solos por las calles a altas horas del día, además de otros componentes.

A nivel latinoamericano, existen diversos trabajos de investigación sobre satisfacción laboral que tienen consecuencias impresionantes en México, así se tiene a Forbes Staff (2016) indicando que nada más el 12% de sus colaboradores están totalmente satisfechos con su trabajo, por el contrario, un 88% presenta falta de interés y se alejan en su totalidad de sus tareas diarias. De la misma manera, el Organismo Internacional del Trabajo (2012) señala que usan para el cálculo y procesamiento de datos sobre el nivel de bienestar de las naciones, la producción en el trabajo, analizando los ingresos del trabajo y los salarios que son claves para la satisfacción de las carencias

materiales en la mayor parte de las casas. Como resultado de ello, se infiere que la relación entre sueldo y producción sostenible compensan las principales carencias del colaborador, teniendo el bien total de las personas como finalidad.

El Perú, a través del periódico el Comercio, en el año 2015, en su reportaje ilustra que nuestro país se encontró en el puesto 58 en la categorización general de felicidad, encontrándose en los puestos finales de Latinoamérica, las variables importantes de esta investigación es el interés de contar con una adecuada calidad de vida, contar con una persona que brinde seguridad, la perspicacia de ser libres para decidir en sus vidas, y la falta de interés de colaboración hacia la gente, refiere el trabajo de investigación. Así también, el periódico Gestión (2013) señala que el 45% de sujetos encuestados refieren que carecen de felicidad en su ámbito laboral, teniendo una categoría media en felicidad, debido a que se desenvuelve en el ámbito laboral, se entiende como falta de satisfacción laboral.

A demás, Gamero (2013) quien también, estudió a las variables felicidad y satisfacción laboral halló correlación directa, investigación que ha sido poca estudiada en nuestra realidad. Es por tal motivo que el presente trabajo buscó saber si felicidad y satisfacción laboral se relacionan en los colaboradores del CSMC “Renacer”.

Por lo tanto, se realizó la presente investigación en respuesta a la realidad cotidiana de los colaboradores que forman parte de ésta institución del sector público del área de salud, así tenemos que los colaboradores realizan sus tareas y actividades con el apoyo de sus compañeros dentro de su unidad de trabajo; sin embargo se puede evidenciar que a nivel de institución existe poco compañerismo y limitaciones para realizar actividades que involucran a todos los colaboradores debido al manejo de la dirección, quien está al frente de todo, generando incomodidad y descontento en los colaboradores, lo cual afecta en el desenvolvimiento de sus tareas y en el manejo de su capacidad interpersonal con la dirección, por todo, lo antes mencionado, se

creyó conveniente efectuar un estudio que acceda a conocer si los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer” están complacidos con la labor que desarrollan y sobre todo si dicha satisfacción guarda relación con su felicidad. Así también con el propósito de brindar recomendaciones destinadas a optimizar una adecuada vida laboral entre los colaboradores.

En la provincia de Otuzco, desde el mes de Julio del año 2018, se cuenta con el CSMC, lleva por nombre “Renacer”, el cual se encuentra ubicado en la capital de la misma provincia, facilitando el acceso de la población de ésta y sus diferentes distritos como son: Sinsicap, Paranday, La Cuesta, Salpo, Mache, Agallpampa, Otuzco, Charat, Usquil y Huaranchal.

El Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer” brinda atención en salud mental a usuarios (niños, adolescentes, adultos y adultos mayores) con trastornos mentales graves y severos, a través de sus diferentes unidades, tales como: Unidad de Niño y Adolescente, Unidad de Adulto y Adulto Mayor, Unidad de Adicciones y Unidad de Participación Social y Comunitaria ; cuenta con 15 profesionales de ciencias de la salud, entre ellos: Psiquiatra, médico de familia, psicólogos, enfermeros, químico farmacéutico, técnicas en enfermería, técnico de farmacia, terapeuta de lenguaje y ocupacional; 2 profesionales de ciencias administrativas, 4 colaboradores de servicios generales y 1 profesional en ciencias sociales como es la trabajadora social, teniendo un total de 22 colaboradores; todos ellos cumpliendo con sus funciones y actividades de acuerdo a su cargo, siendo el conjunto de usuarios los principales beneficiados al recibir una atención oportuna, personalizada y de calidad.

Por, estudios previos a nivel internacional; se profundiza sobre la felicidad, como Sanín (2017) quien en su investigación titulada felicidad y optimismo laboral, cuya finalidad fue la validación y estandarización de propiedades psicométricas de la escala de felicidad y encontrar relación entre felicidad y optimismo en el trabajo, se utilizó una muestra de 802 trabajadores

colombianos, por lo tanto las escalas tomadas para la investigación fueron: escala de felicidad de inventario auténtico de felicidad (AHÍ) y para evaluar el optimismo la escala de LOT-R, se obtuvieron como resultado de los propiedades psicométricos de la escala de felicidad (AHÍ) y sus dimensiones que nos indican a través del Alpha de Cronbach una consistencia interna de 0,926, siendo superior a lo indicado; en cuanto a sus dimensiones, se obtuvo, también a través del Alpha de Cronbach, la siguiente consistencia interna: vida agradable 0,854, vida de compromiso 0,820 y vida significativa 0,749, como resultado final del estudio se encontró que hay relación significativa de 0,50 con razón a la correlación entre las variables estudiadas.

Hernández y Morales (2017), quienes en su artículo sobre “Evaluación de la motivación y satisfacción laboral”. Tiene como propósito conocer los factores que determinan a ambas variables; empleó el nivel descriptivo. La población estuvo formada por 36 individuos. Se aplicó una escala. Llegando a concluir que las 4 dimensiones de variable 1, siendo éstas: el intercambio de palabras, el trabajo colaborativo, la administración y la igualdad; y las 5 dimensiones de variable 2, como son: los ingresos, el grado profesional, el trabajo en función a la carrera profesional, la clase de labor que se realiza, los estímulos económicos o las felicitaciones; afectan efectivamente al desempeño laboral.

La empresa Adecco (2015) quien evalúa mediante una escala sobre felicidad en el centro de labores, encuentra las cantidades siguientes, 6 de 10 colaboradores eligen un sueldo bajo por una felicidad mayor en el trabajo, el 98% de los evaluados presumen que la felicidad en el trabajo interviene en la producción y satisfacción en el trabajo, testificando que el trabajador feliz, es el colaborador con mayor productividad. De la misma manera, deleitarse de un adecuado centro de trabajo y la solidaridad entre compañeros, del mismo modo, la mejora en sus aptitudes, vienen a tener una valoración especial por los colaboradores para sentirse bien. Anteriormente, se percibía al sueldo como un indicador influyente para lograr la felicidad en el trabajo. Y a pesar que los colaboradores dan importancia el hecho de percibir un

suelo justo por sus tareas, el 63% de todos quedaría preparado a recibir un sueldo mínimo por una felicidad mayor en el trabajo. Por otra parte, el acercamiento con la autoridad, la felicitación entre compañeros y jefes, o los bienes sociales que la organización confiere al colaborador, siendo el indicador más resaltante para sentirse bien en el centro de labores, las condiciones en el trabajo y la satisfacción en el centro de trabajo, teniendo éste valores altos. En ésta investigación participaron más de tres mil sujetos españoles, siendo su finalidad primordial saber las categorías de felicidad en el centro laboral.

Carballo, A. en el año 2015, quien estudió el clima y satisfacción en el trabajo en la plana operativa del área de salud en la ciudad de México. Teniendo como resultados, el 76 % de los empleados revelaron la presencia de un clima laboral propicio con dependencia a la satisfacción en el trabajo, un 42 % demostró parcialidad en satisfacción, para obtener estas cifras, en primer lugar se trabajó con la observación, el universo fue conformada por 97 colaboradores, se aplicó la encuesta de clima laboral y para evaluar el bienestar en el trabajo se usó la encuesta de Satisfacción Laboral; teniendo como respuesta respecto a la categoría sociodemográfica, las mujeres son sobresalientes con un 51 %, por el contrario, los varones obtuvieron 49 %; teniendo en cuenta el estado civil se obtuvo, un 72 % de las personas casadas presentan una categoría alta de bienestar en el trabajo frente al 18 % de personas solteras que se ubican en una condición baja de bienestar en el trabajo. Teniendo como conclusión, una categoría alta de bienestar en el trabajo en trabajadoras casadas y bajos índices de bienestar en el trabajo, en trabajadores solteros de sexo masculino.

Fuentes (2012) quien expuso aspectos en relación a la felicidad en su estudio, desarrollado en Guatemala; incluyendo la producción, el interés, la satisfacción y el valor económico. Realizó la encuesta por muestreo, orientado a los trabajadores de diversas entidades. La escala fue mandada a través de correo a contactos previamente elegidos, se amplió en las redes sociales. Se puede referir que la felicidad en el ambiente laboral interviene

de manera positiva en la motivación y producción, un 71 % señala a la satisfacción en el trabajo invariable por las funciones que ejecuta, lo que permite lograr los propósitos planteados por las organizaciones, sin embargo, el 29% manifestó que en su mayoría no se tiene satisfacción. Al mismo tiempo se halló relación entre felicidad y satisfacción del colaborador.

Vargas (2010) en su estudio sobre conceptos cotidianos de felicidad en Madrid, propone un concepto más amplio acerca de la felicidad. Trabajó con 120 alumnos de pregrado de Manhattan College, Boston College y Oklahoma State University y 120 alumnos de la casa superior de estudios Autónoma de Madrid, el grupo comprende entre las edades de 18 y 30 años. El cuestionario fue de elección forzada para poder hallar una relevancia entre las características de las dos variables. En sus conclusiones se evidencia correlación significativa de las dos variables y sus dimensiones.

Igualmente, por estudios previos a nivel nacional se profundiza en felicidad y satisfacción en el trabajo, como Gamero, en el año 2013, en la región Arequipa, quien detalla un estudio correlacional entre felicidad y satisfacción en el trabajo, en dicha investigación participaron 386 sujetos. Para lograr éste objetivo se propusieron 2 preguntas hipotéticas entre felicidad y satisfacción en el trabajo; el autor, se apoyó en 6 estilos de vida estudiados por el Dr. Rolando Arellano. Posteriormente, para la obtención de datos, se confeccionaron encuestas individualizadas; en primer lugar, la encuesta de felicidad y, en segundo lugar, la encuesta de bienestar en el trabajo. Como respuesta se encontró: correlación de Pearson (0,51), lo cual indica correlación entre las variables, respecto a los resultados descriptivos se halló que un 28% tienen una categoría alta de felicidad y el 27% presentan una categoría alta de satisfacción laboral. La felicidad en promedio se encuentra en un 69%, mientras que un 61% en bienestar laboral; por consiguiente, la felicidad y el bienestar en el trabajo guardan fuerte interacción.

Salgado (2008) también realizó un estudio en alumnos de felicidad en casas superiores nacionales de Perú, Paraguay, Argentina y Bolivia; siendo su

principal propósito, identificar y comparar el estado de gozo según la procedencia además reconocer cuáles son los indicadores sociodemográficos por sexo, edad y condición laboral, así mismo conocer la categoría de felicidad dominante en cada nación; trabajó con 338 alumnos, siendo 250 de sexo femenino y 88 de sexo masculino, de las casas superiores de estudio nacionales mencionadas líneas arriba. Se trabajó con la encuesta de bienestar en la vida. Como conclusión, hay similitud entre las categorías de felicidad en Perú, Bolivia y Argentina, éstos países se encuentran en categoría media y baja de felicidad; mas en Paraguay hay diferencias demostrativas, consiguiendo una categoría alta de felicidad, además se comprobó nula diferencia en la felicidad según el sexo, edad, situación de trabajo de los alumnos.

Alarcón (2006) quien refiere en su trabajo de investigación acerca de psicología de la felicidad, en donde busca analizar la conexión entre felicidad y otras variables como sexo, edad, estado civil, etc. Los colaboradores respondieron a la encuesta de bienestar con la vida del autor Diener. Se trabajó con 163 individuos de ambos sexos; de diferente estado civil; de 20 a 60 años de edad, siendo el resultado un puntaje alto de felicidad en colaboradoras que contrajeron matrimonio; los colaboradores de 36 a 45 años de igual manera revelan coeficientes superiores de felicidad; finalmente, se infiere que la felicidad es indiferente respecto a género, es decir, ambos sexos pueden sentirse bien.

Y como en toda investigación, es necesario, contar con teorías y enfoques que sirvan de sustento, en ésta se recorre las diferentes corrientes teóricas, como, el enfoque humanista, a través de la psicología humanista, la cual proyecta una idea del ser humano como tal, ésta surge con la finalidad de tener una fuerza para mantener valoraciones positivas de la persona.

La Asociación Americana de psicología humanista, al igual que señala Martorell y Prieto, en el año 2002, la psicología del ser humano se enfoca en el individuo y su trayectoria interna, es decir, el ser humano se valora tal y

como es, con sus potencialidades y habilidades por desarrollar intra e interpersonalmente para consigo mismo y con su entorno social.

También se cuenta con el planteamiento de Abraham Maslow y su Autorrealización; en donde propone que las necesidades son propias del ser humano y tienen un orden jerárquico, organizadas en una pirámide, mencionado por Martorell y Prieto (2002) se tiene a las siguientes necesidades; en primer lugar, necesidades fisiológicas: en donde se encuentran la alimentación, sed, salud, sexo, refugio y sueño; en segundo lugar, necesidad de seguridad, dando importancia a sentirse físicamente seguro, viviendo libre de riesgos sin condiciones amenazantes; en tercer lugar se ubica a la necesidad de afiliación, siendo necesario contar con amistades, afectividad, amor, pertenencia en un grupo, intimidad sexual; en cuarto lugar se encuentra la necesidad de estima como amor propio y consideración por el prójimo, felicitación, obediencia, excelencia, seguridad y realización de sí mismo; y por último, la necesidad de satisfacción, cultivando la capacidad personal, habilidades y desarrollo del propio potencial.

En resumen, el postulado de Martorell y Prieto (2002), menciona que las personas dotadas de una adecuada apreciación del contexto, con competencias de aceptación y compromiso, son en su mayoría, transportadores de optimismo, humildad y democracia, lo cual los hace capaces de actuar con buenos sentimientos, vocación de servicio, poniendo en práctica sus dotes en el manejo de relaciones interpersonales, siendo su guía, el uso de sus valores éticos además de ser creativos y con buen sentido del humor.

Así también, la Teoría X - Y de Mc Gregor; Mc Gregor (1960) alude que existen dos percepciones de los seres humanos; una negativa, denominada teoría X, y otra positiva, denominada teoría Y.

Refiere Robbins, en el año 2009, que la teoría X, basada en un enfoque humanista, la cual presume que las carencias principales someten a las

personas de manera física y psicológica. Del mismo modo, ésta teoría asume que los colaboradores sienten desagrado para dar cumplimiento a sus tareas, son dejados, evaden responsabilidades, por consiguiente, tienen que ser presionados a trabajar. Por otro lado, la teoría Y, también basada en un enfoque humanista, asume que presiden las necesidades superiores, éstas carencias se satisfacen internamente en el contexto, el amor propio y la realización personal. Ello se direcciona a colaboradores que tienen gusto por el trabajo, siendo personas con creatividad, iniciativa propia y buscadores de nuevas tareas, comprometiéndose consigo mismo.

De igual manera, la psicología positiva, considera que sus inicios se revelan como respuesta a un interés especial por el desarrollo de las capacidades de ser humano. Hace tiempo atrás, el estudio psicológico se concentró en el trabajo sobre la afectación de la persona, por el contrario, la psicología positiva brinda orientación de para desarrollar las fortalezas y capacidades a fin de lograr potencializar las habilidades del ser humano en su totalidad.

Seligman señala en su ponencia que la psicología positiva pretende ocuparse de virtudes, centrando su trabajo en la persona, utilizando sus propios recursos, por consiguiente, se puede manifestar que el propósito de la psicología positiva es la felicidad. Además, es considerada una rama científica, porque contribuye una perspectiva general de la persona, examinando las alteraciones que dañan, así como las que favorecen, teniendo como propósito tener una vida confortablemente. Jiménez (2011).

De Zubiría, en el año 2007, aporta que la felicidad simboliza el bienestar humano, formulando cinco dimensiones de felicidad, éstas son: familia, con el prójimo, propia, subjetiva y en el trabajo. La felicidad evalúa el bienestar psíquico de la persona, estableciendo vínculos interpersonales óptimos respecto al entorno social a través del desarrollo de las capacidades y el gusto por la vida. Se puede inferir que quienes son felices se aprecian positivamente, saben escoger sus propósitos, complicados pero capaces de

lograrlos con mucha dedicación, atención y esfuerzo, es por ello, que quienes son más felices optan por tareas rigurosas, enérgicas y audaces.

Se puede decir que el bienestar es el resultado del adecuado manejo de las dimensiones biopsicosociales. Por lo que, se dice que biológicamente todos tenemos carencias, las mismas que deben ser satisfechas para estar conformes, siendo el bienestar el criterio más importante de la felicidad, a través de la cual se da un valor especial a los vínculos interpersonales e intrapersonales; y por último, el sentido de la vida en el contexto en el cual nos desenvolvemos.

Como resumen, complacidas las carencias psicológicas intra e interpersonales existe bienestar, pero, se puede manifestar que complacidas las carencias sociológicas entonces existe autorrealización.

Además, el autor mencionado en el párrafo anterior, establece cinco clases de felicidad, así se tiene a la felicidad familiar en donde se aprecia al grupo familiar como principal componente para el bienestar de la persona, ya que es en la familia en donde se establecen los primeros valores y normas de convivencia que se enseñan a diario. La felicidad interpersonal, considera a las amistades, las cuales son de beneficio, elevan el estado de ánimo y mejoran el área emocional. La felicidad íntima, considera que es ideal el contar con una compañía que refleje compromiso, las personas que tienen una relación son más felices, esto, beneficia a sentirse bien. La felicidad intrínseca tiene que ver con el tiempo de auto desenvolvimiento. Y la felicidad en el trabajo está basada en el adecuado desarrollo laboral, el cual prepara las habilidades personales en el tiempo, además permite el manejo de las relaciones interpersonales.

De las teorías mostradas en la presente investigación, considero que todas son importantes ya que nos proporcionan una base teórica de las variables en estudio, sin embargo, me inclino por el enfoque humanista, siendo ésta la teoría que se centra en el ser humano, quien es la pieza clave en ésta

investigación para lograr conocer la correlación entre felicidad y satisfacción laboral.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, se realizó la presente investigación, para ello, se formuló la siguiente interrogante, ¿Existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019?

La presente investigación se justifica en que permitió originar raciocinio y controversia académica respecto al entendimiento presente, comparar teorías, resaltar deducciones o elaborar teorías del aprendizaje actual (Martinez y Céspedes 2008, p.107).

Además, con éste estudio se comprobó que felicidad y satisfacción laboral que poseen los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer” tanto en contexto profesional y personal, se relacionan. También puede ser considerada como antecedente para subsiguientes investigaciones. Asimismo, es útil en los sectores institucionales públicos de la salud mental.

Tendría que mencionar también que con esta investigación se contribuye a la maestría de gestión del capital humano.

Se fijó el objetivo principal, determinar la relación entre felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Siendo los objetivos secundarios; determinar la relación entre felicidad y las condiciones físicas y/o materiales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; determinar la relación entre felicidad y los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; determinar la relación entre felicidad y las políticas administrativas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-

2019; determinar la relación entre felicidad y las relaciones sociales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; determinar la relación entre felicidad y el desarrollo personal de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; determinar la relación entre felicidad y el desempeño de tareas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019 y determinar la relación entre felicidad y la relación con la autoridad de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Se planteó la siguiente hipótesis principal; existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer, Otuzco-2019.

Así como también, hipótesis específicas, siendo las siguientes: existe relación entre la felicidad y las condiciones físicas y/o materiales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; existe relación entre la felicidad y los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; existe relación entre la felicidad y las políticas administrativas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; existe relación entre la felicidad y las relaciones sociales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; existe relación entre la felicidad y el desarrollo personal de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019; existe relación entre la felicidad y el desempeño de tareas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019 y existe relación entre la felicidad y la relación con la autoridad de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Éste trabajo por su enfoque es cuantitativo; según su finalidad es aplicada y según su temporalidad es transversal porque se recolectaron los datos en un momento definitivo, teniendo como propósito la descripción de las variables, estudiar su ocurrencia y su interrelación en un momento fijo.

El trabajo por su diseño fue no experimental porque las variables no fueron manipuladas y se observó solamente los fenómenos en su ambiente natural para estudiarlos. Además, según su alcance, es descriptiva – correlacional, porque busca indagar relación entre ambas variables.

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Felicidad

Alarcón, en el año 2006, define la felicidad como un estado de gozo de duración en tiempos no tan extendidos que el individuo experimente de manera subjetiva en tenencia de una posesión anhelada”. Por lo que, el puntaje obtenido en la encuesta se obtuvo a través de las siguientes dimensiones, agrupadas en sus respectivos ítems: sentido positivo de la vida del 1 al 11, satisfacción con la vida del 12 al 17, realización personal del 18 al 23 y alegría de vivir del 24 al 27.

2.2.2 Satisfacción laboral

Palma, en el 2004, conceptualiza, satisfacción laboral como la apreciación del colaborador de su entorno de trabajo en donde observa las posibilidades de autorrealizarse,

involucrarse con las tareas, sentirse supervisado, libertad a los datos relacionados con sus funciones para con sus compañeros y recursos en el trabajo que facilitan la labor. Por lo que, el puntaje obtenido en la encuesta se obtuvo por medio de las siguientes dimensiones, agrupadas en sus respectivos ítems: condiciones físicas y/o materiales 1, 13, 21, 28, 32, beneficios laborales y/o remunerativos 2, 7, 14, 22, políticas administrativas 8, 15, 17, 23, 33, relaciones sociales 3, 9, 16, 24, desarrollo personal 4, 10, 18, 25, 29, 34, desempeño de tareas 5, 11, 19, 26, 30, 35 y relación con la autoridad 6, 12, 20, 27, 31, 36.

2.3 Población, muestra y muestreo

El universo viene hacer la agrupación de las condiciones que coinciden con ciertas especificaciones (Hernández, et al., 2014), en ésta investigación, el universo estuvo conformado por 21 colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco.

Siendo la muestra, el subgrupo del universo sobre el cual se obtuvo información, para ello, debe delimitarse con anticipación, teniendo precisión, además debe ser representativa (Hernández, et al., 2014), se trabajó con el universo, es decir, 21 colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la encuesta para la obtención de datos. A continuación, detallo los instrumentos.

2.4.1 Escala de Felicidad de Lima – EFL

Reynaldo Alarcón autor de la encuesta, creó éste recurso, con 27 preguntas, su aplicación puede ser personalizada o en grupo, con un tiempo entre 10 a 15 minutos de duración, la aplicación es en adultos. Se evalúan cuatro dimensiones para conocer el nivel de felicidad. La calificación presenta cinco opciones de respuesta, tipo Likert. A continuación, se explican las dimensiones.

Sentido positivo de la vida: son las emociones favorables de sí mismo y por la vida.

Satisfacción con la vida: el individuo tiene una estimación del afecto favorable sobre las actividades en sus funciones en su vida diaria.

Realización personal: presume la ubicación del individuo para sus propósitos, los cuales son valiosos en su vivencia.

Alegría de vivir: lo manifiesta en lo estupendo que es vivir, y en la trayectoria de su vida favorable y sentimiento de bienestar.

Confiabilidad del Instrumento

Se estudió la correlación ítem-escala, manteniendo 27 ítems. El análisis de varianza de los 4 componentes arroja 49.79 % de la varianza total, cada ítem mantiene su autonomía en la encuesta. Correspondiente a los cuatro factores tenemos, sentido positivo de la vida, posee una alta confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0,88; el factor de satisfacción con la vida posee una alta confiabilidad de 0,79; el tercer factor

realización personal posee una confiabilidad media de 0,76 y el cuarto factor alegría de vivir tiene 0,72. La encuesta mostró poseer alta consistencia interna, lo demuestran los altos coeficientes de sus ítems y el de la escala total, siendo ésta 0,916.

Validez del Instrumento

Se realizó mediante criterio de cinco jueces. Con los ítems aprobados se organizó un inventario experimental de 42 reactivos, el mismo que se aplicó a 80 alumnos de nivel superior. El análisis de ítems de este estudio piloto eliminó 12 reactivos, quedando 30 que pasaron a integrar la encuesta utilizada en el presente trabajo. Y también, se realizó una validez de constructo.

Estudio Piloto

Se realizó mediante juicio de expertos, contando con la revisión de 3 jueces expertos, ellos probaron en concordia que la encuesta es adaptable, se procedió a examinar la fiabilidad a través del alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,97.

2.4.2 Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

Palma, S., autora de la encuesta, fue creada en el año 1999 en Lima Perú, “su aplicación es en mayores de 18 años, su tiempo de respuesta son veinte minutos, puede ser aplicado de forma personal o en grupo, contiene 36 ítems. Como normas de corrección, el manual indica que el puntaje total se obtiene al sumar las puntuaciones de las respuestas. Las puntuaciones utilizadas son: 5 Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo, 1 total desacuerdo. Para los ítems

negativos (2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31, 33) se consideran las puntuaciones de forma inversa. Los puntajes altos significan satisfacción y los puntajes bajos insatisfacción. A continuación, se explican las dimensiones.

Factor I: Condiciones físicas y/o materiales: Son bases de infraestructura en el que se desarrolla la tarea diaria en la ocupación y establece como posibilitador de la misma.

Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos: El grado de placer enlace con el estímulo monetario moderado o extra como retribución por la actividad que se hace.

Factor III: Políticas administrativas: El grado de concordia frente a los reglamentos de la entidad conducidos a regular la conexión laboral y afiliarlo directamente con el colaborador.

Factor IV: Relaciones Sociales: La categoría de agrado frente a la interacción con otros individuos de la entidad con quien se distribuye las tareas diarias.

Factor V: Desarrollo personal: Oportunidad que tiene el colaborador de proceder su labor significativamente a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de tareas: La evaluación con la que vincula al colaborador sus quehaceres cotidianos en la corporación que se desempeña.

Factor VII: Relación con la autoridad: La estimación valorativa que efectúa el trabajador de su relación con su jefe inmediato y acerca de sus labores diarias.

Validez del instrumento

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la encuesta con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota (versión abreviada) en 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad obtenida es de 0.79 mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Estudio Piloto

Se realizó mediante juicio de expertos, contando con la revisión de 3 jueces expertos, ellos probaron en concordia que la encuesta es adaptable, se procedió a examinar la fiabilidad a través del alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,99.

2.5 Procedimiento

Los datos fueron recogidos durante la primera semana de junio, de manera presencial y personalizada, es decir, se entregaron ambos cuestionarios a cada colaborador en su unidad de trabajo, manifestando que es anónimo para que respondan de manera sincera.

Algunos colaboradores dieron respuesta a los cuestionarios el mismo día en que se les entregó y otros, por la demanda de trabajo, lo entregaron al día siguiente, al momento de recepcionar los cuestionarios con las respuestas, se verificó que cada colaborador haya respondido correctamente ambos cuestionarios, agradeciéndoles por su tiempo y

colaboración. Todos los colaboradores participaron de la investigación de manera voluntaria.

2.6 Método de análisis de datos

Por ser la investigación cuantitativa, se empleó programas estadísticos. Utilizando el software estadístico SPSS versión 22. La información fue procesada para determinar el nivel de confiabilidad de los dos instrumentos, posteriormente, mediante Shafiro – Willk se determinó la normalidad de la muestra, y luego se determinó si los resultados tienen una distribución normal o dispersa, para luego utilizar la prueba de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

Todo el equipo de colaboradores expresó su consentimiento para su participación en este trabajo de investigación. Para ello se trabajó de manera discreta, en las respuestas alcanzadas, salvaguardando la moralidad de los colaboradores, fueron libres de participar o no en el estudio, finalmente se avala que el estudio es auténtico y original, para dejar constancia de ello, se entregó una hoja de consentimiento informado y se comunicó que la participación es totalmente anónima, también se obtuvo una autorización para la aplicación por parte de la institución, explicando cual es la razón de la aplicación de las escalas, el propósito del estudio de investigación, dando fe del permiso.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

De la variable Felicidad

Tabla 1. Niveles de Felicidad de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco – 2019

Niveles	F	%
Muy Alto	17	80.95
Alto	4	19.05
Medio	0	0
Bajo	0	0
Total	21	100

Fuente: Escala tabulada en el SPSS

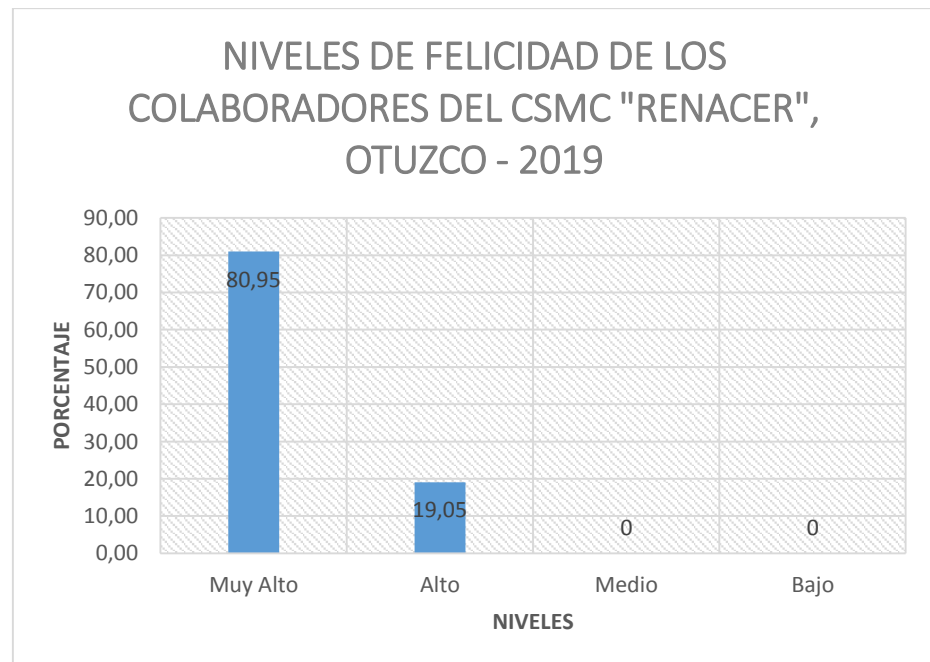


Figura 1: Niveles de Felicidad de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco – 2019

Interpretación: En la tabla 1, figura 1 se observa que el 80.95% de los trabajadores tienen un nivel de felicidad muy alto y el 19.5% tienen un

nivel alto, es decir la totalidad de los trabajadores manifiesta un nivel de felicidad muy alto y alto.

Tabla 2. Descripción de las dimensiones de la Felicidad

FELICIDAD	Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sentido positivo por la vida	0	0.00	0	0.00	3	14.29	18	85.71
Satisfacción por la vida	0	0.00	0	0.00	4	19	17	80.95
Realización personal	0	0.00	0	0.00	4	19	17	80.95
Alegría de vivir	0	0.00	0	0.00	8	38.1	13	61.9

Fuente: Escala tabulada en el SPSS

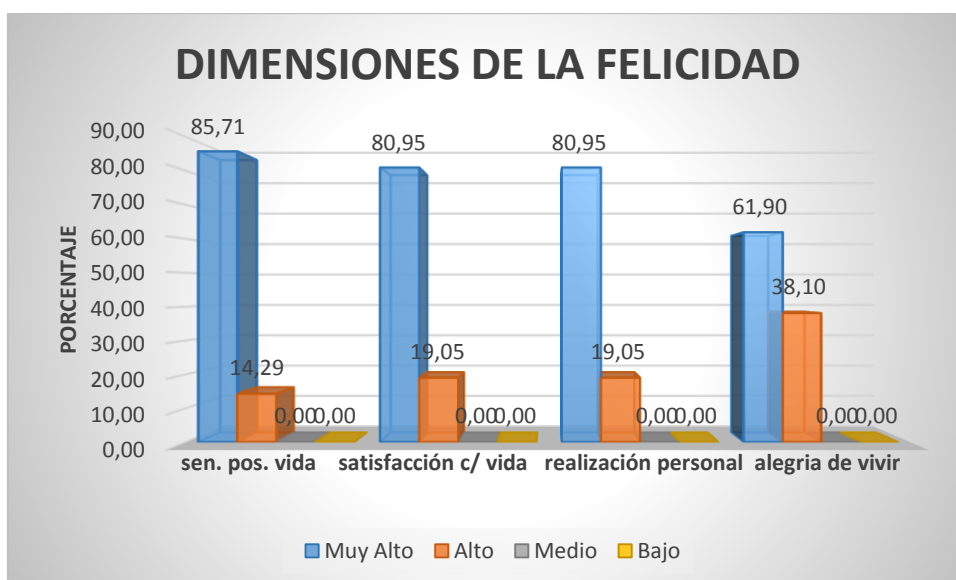


Figura 2: Descripción de las dimensiones de la Felicidad

Interpretación: En la tabla 2, figura 2 se observa que en la dimensión sentido positivo por la vida el 85.71% de los trabajadores manifiestan tener un nivel muy alto de felicidad. En las otras dimensiones también se presenta el nivel muy alto con porcentajes por encima del 61.90%.

De la variable Satisfacción Laboral

Tabla 3. Niveles de Satisfacción Laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco – 2019

Niveles	F	%
Alto	7	33.33
Medio	14	66.67
Bajo	0	0.00
Total	21	100

Fuente: Escala tabulada en el SPSS

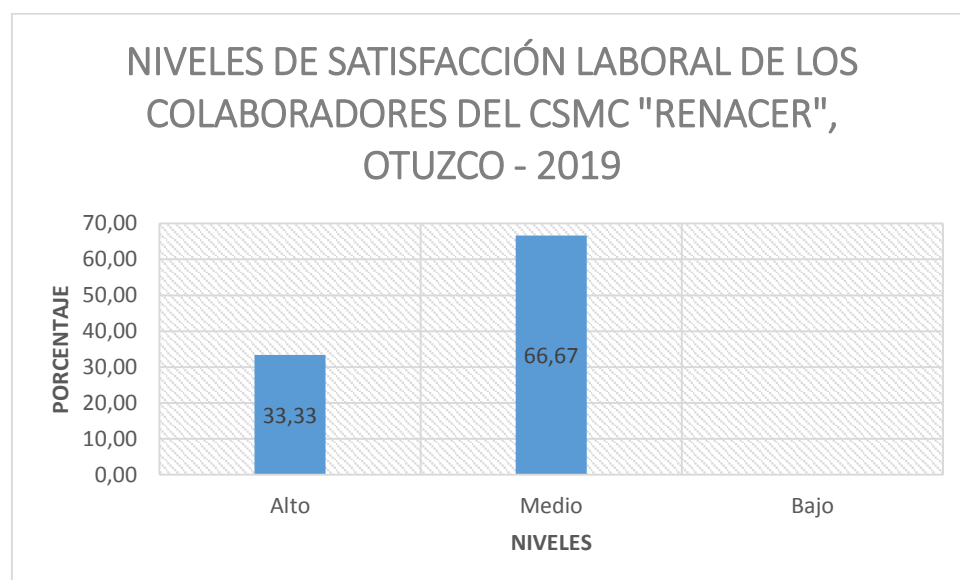


Figura 3: Niveles de Satisfacción Laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco – 2019

Interpretación: En la tabla 3, figura 3 se observa que el 66,67% de los trabajadores tienen un nivel de satisfacción laboral medio y el 33,33% tienen un nivel alto, es decir, la totalidad de los trabajadores tienen un nivel medio y alto.

Tabla 4. Descripción de las dimensiones de Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Condiciones físicas y/o materiales	9	42.86	10	47.62	2	9.52
Beneficios laborales y/o remunerativos	0	0	21	100	0	0
Políticas administrativas	6	28.57	15	71.43	0	0
Relaciones sociales	0	0	9	42.86	12	57.1
Desarrollo personal	0	0	7	33.33	14	66.7
Desempeño de tareas	0	0	7	33.33	14	66.7
Relación con la autoridad	7	33.33	14	66.67	0	0

Fuente: Escala tabulada en el SPSS

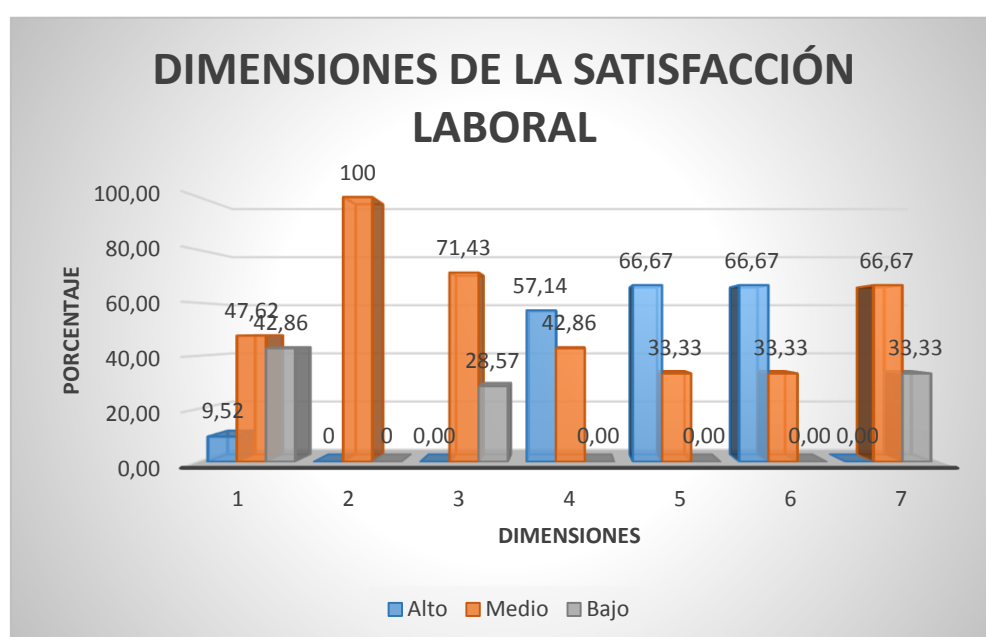


Figura 4: Descripción de las dimensiones de Satisfacción Laboral

Interpretación: En la tabla 4, figura 4 se observa que en la dimensión condiciones físicas y/o materiales, el 47,62% de los trabajadores manifiesta tener un nivel medio de satisfacción laboral; en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos el 100% también manifiesta tener un nivel medio; en la dimensión políticas administrativas el 71,43% de igual manera manifiesta tener un nivel medio; en la dimensión relaciones sociales el 57,14% de los trabajadores manifiesta tener un nivel alto; en la dimensión desarrollo personal el 66,7% también manifiesta tener un nivel alto; en la dimensión desempeño de tareas el 66,7% de igual manera

manifiesta tener un nivel alto y en la dimensión relación con la autoridad el 66,67% de los trabajadores manifiesta tener un nivel medio.

3.2 Prueba de Normalidad de las variables y sus dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1V1	0.190	21	0.046	0.914	21	0.067
D2V1	0.239	21	0.003	0.880	21	0.014
D3V1	0.284	21	0.000	0.749	21	0.000
D4V1	0.242	21	0.002	0.816	21	0.001
V1	0.206	21	0.020	0.873	21	0.011
D1V2	0.219	21	0.010	0.832	21	0.002
D2V2	0.235	21	0.004	0.786	21	0.000
D3V2	0.343	21	0.000	0.661	21	0.000
D4V2	0.296	21	0.000	0.720	21	0.000
D5V2	0.277	21	0.000	0.772	21	0.000
D6V2	0.285	21	0.000	0.737	21	0.000
D7V2	0.303	21	0.000	0.740	21	0.000
V2	0.263	21	0.001	0.755	21	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.3 Contratación de hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer, Otuzco-2019.

Tabla 5. Coeficiente de correlación entre la felicidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer, Otuzco-2019.

			Correlaciones	
			V1	V2
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	1.000	,734**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	21	21
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,734**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	21	21

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

Interpretación: En la tabla 5 se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,734 lo cual indica que existe correlación positiva alta con significancia bilateral $p < 0.01$ entre la felicidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco – 2019.

Hipótesis Específica 1

Existe relación entre la felicidad y las condiciones físicas y/o materiales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Tabla 6. Coeficiente de correlación entre la felicidad y las condiciones físicas y/o materiales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

			Correlaciones	
			Felicidad	Condiciones físicas y/o materiales
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	1.000	,713**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	21	21

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

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

Interpretación: En la tabla 6 se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,713 lo cual indica que existe correlación positiva alta con significancia bilateral $p < 0.01$ entre la felicidad y las condiciones físicas y/o materiales de los colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco – 2019.

Hipótesis Específica 2

Existe relación entre la felicidad y los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Tabla 7. Coeficiente de correlación entre la felicidad y los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

			Correlaciones	
			Felicidad	Beneficios Laborales y/o remunerativos
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1.000	,718**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	21	21

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

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

Interpretación: En la tabla 7 se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,718 lo cual indica que existe correlación positiva alta con significancia bilateral $p < 0.01$ entre la felicidad y los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco – 2019.

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la felicidad y las políticas administrativas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Tabla 8. Coeficiente de correlación entre la felicidad y las políticas administrativas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

		Correlaciones	
		Felicidad	Políticas administrativas
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	0.005
		N	21

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

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

Interpretación: En la tabla 8 se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,587 lo cual indica que existe correlación positiva moderada con significancia bilateral $p < 0.01$ entre la felicidad y las políticas administrativas de los colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco – 2019.

Hipótesis Específica 4

Existe relación entre la felicidad y las relaciones sociales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Tabla 9. Coeficiente de correlación entre la felicidad y las relaciones sociales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Correlaciones

		Felicidad		Relaciones Sociales
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	1.000	,649**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	21	21

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

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

Interpretación: En la tabla 9 se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,649 lo cual indica que existe correlación positiva moderada con significancia bilateral $p < 0.01$ entre la felicidad y las relaciones sociales de los colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco – 2019.

Hipótesis Específica 5

Existe relación entre la felicidad y el desarrollo personal de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Tabla 10. Coeficiente de correlación entre la felicidad y el desarrollo personal de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Correlaciones

		Felicidad		Desarrollo personal
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	1.000	,651**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	21	21

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

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

Interpretación: En la tabla 10 se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,651 lo cual indica que existe correlación positiva moderada con significancia bilateral $p < 0.01$ entre la felicidad y el desarrollo personal de los colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco – 2019.

Hipótesis Específica 6

Existe relación entre la felicidad y el desempeño de tareas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Tabla 11. Coeficiente de correlación entre la felicidad y el desarrollo personal de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

			Felicidad	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1.000	,528*
		Sig. (bilateral)		0.014
		N	21	21

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

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

Interpretación: En la tabla 11 se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,528 lo cual indica que existe correlación positiva moderada con significancia bilateral $p < 0.05$ entre la felicidad y el desempeño de tareas de los colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco – 2019.

Hipótesis Específica 7

Existe relación entre la felicidad y la relación con la autoridad de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

Tabla 12. Coeficiente de correlación entre la felicidad y la relación con la autoridad de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019.

			Felicidad	Relación con la autoridad
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1.000	,597**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	21	21

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

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

Interpretación: En la tabla 12 se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,597 lo cual indica que existe correlación positiva moderada con significancia bilateral $p < 0.01$ entre la felicidad y la relación con la autoridad de los colaboradores del CSMC “Renacer”, Otuzco – 2019.

IV. DISCUSIÓN

Los integrantes que trabajan y forman parte de una entidad, ahora son considerados como colaboradores, ya que en el mundo actual, las estrategias de toda organización están orientadas hacia la competitividad y es por ello que se les da un valor especial a cada una de las personas, ya que son ellos, quienes a través de su personalidad, generan la imagen de la organización, ello se ve reflejado en el trabajo cotidiano que realizan, dándoles un rol más participativo en la ejecución de sus funciones dentro de la organización, siendo el capital humano, quienes a través de sus conocimientos y experiencias laborales son considerados como fuente principal en las organizaciones en todo el mundo, teniendo en cuenta la mención hecha anteriormente, ahora se da importancia al tema de felicidad y satisfacción laboral.

A continuación, se puede observar, a través de lo encontrado en éste estudio, en la tabla 5, existe relación positiva alta (Rho de Spearman = 0,734) de la felicidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer, Otuzco-2019; ello como respuesta a la hipótesis general planteada en el estudio de investigación. De igual manera, se puede evidenciar en el estudio de Gamero (2013), quien también, estudió a las variables felicidad y satisfacción laboral en donde halló correlación directa, investigación que ha sido poca estudiada en nuestra realidad. Por lo que se puede notar, ambas variables, en diferentes poblaciones se relacionan de manera directa. Así también, Sanín (2017) quien en su investigación titulada “Felicidad y optimismo en el trabajo” encontró que hay relación significativa mayor a 0,50 con respecto a la correlación entre las variables estudiadas.

Continuando con los resultados encontrados, en la tabla 7, se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,713 lo cual indica que existe relación positiva alta con significancia bilateral $p=0.000<0.01$ entre la felicidad y las condiciones físicas y/o materiales. Por

consiguiente, en la tabla 8, el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, tiene un valor de 0,718 lo cual indica que existe relación positiva alta con significancia bilateral $p=0.000<0.01$ entre la felicidad y los beneficios laborales y/o remunerativos. Así también, en la tabla 9, el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, tiene un valor de 0,587 lo cual indica que existe relación positiva moderada con significancia bilateral $p=0.005<0.01$ entre la felicidad y las políticas administrativas. De igual manera, en la tabla 10, el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, tiene un valor de 0,649 lo cual indica que existe relación positiva moderada con significancia bilateral $p=0.001<0.01$ entre la felicidad y las relaciones sociales. En la tabla 11, también se observa el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, con un valor de 0,651 lo cual indica que existe relación positiva moderada con significancia bilateral $p=0.001<0.01$ entre la felicidad y el desarrollo personal. En la tabla 12, el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, presenta un valor de 0,528 lo cual indica que existe relación positiva moderada con significancia bilateral $p=0.014<0.05$ entre la felicidad y el desempeño de tareas y en la tabla 13, el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, tiene un valor de 0,597 lo cual indica que existe relación positiva moderada con significancia bilateral $p=0.004<0.01$ entre la felicidad y la relación con la autoridad; en general, como respuesta a las hipótesis específicas de la investigación realizada a los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco – 2019, se puede decir que existe relación positiva entre la felicidad y las dimensiones de la satisfacción laboral. Teniendo en cuenta a Fuentes (2012) quien expuso aspectos en relación a la felicidad en su estudio con diferentes variables, incluyendo a la productividad, la motivación y la satisfacción del cliente, se puede referir que la felicidad en el ambiente laboral interviene de manera positiva en la productividad y la motivación, el 71% señala la satisfacción laboral invariable por las funciones que realiza, lo que permite lograr los propósitos planteados por las organizaciones, sin embargo, el 29% manifestó que en su mayoría no se tiene satisfacción. Al mismo tiempo se halló dependencia entre felicidad y satisfacción del colaborador.

Teniendo en cuenta el trabajo realizado por Fuentes así como la presente investigación, se puede considerar la propuesta de De Zubiría (2007) contribuye que la felicidad simboliza el bienestar humano, formulando cinco dimensiones de felicidad, éstas son: familia, con el prójimo, propia, subjetiva y en el trabajo. La felicidad evalúa el bienestar psíquico de la persona, estableciendo vínculos interpersonales óptimos respecto al entorno social a través del desarrollo de las capacidades y el gusto por la vida. Se puede inferir que quienes son felices se aprecian positivamente, saben escoger sus propósitos, complicados pero capaces de lograrlos con mucha dedicación, atención y esfuerzo, es por ello, que quienes son más felices optan por tareas rigurosas, enérgicas y audaces.

Por lo que se puede decir que el bienestar es el resultado del adecuado manejo de las dimensiones biopsicosociales. Por lo que, se dice que biológicamente todos tenemos carencias, las mismas que deben ser satisfechas para estar conformes, siendo el bienestar el criterio más importante de la felicidad, a través de la cual se da un valor especial a los vínculos interpersonales e intrapersonales; y, por último, el sentido de la vida en el contexto en el cual nos desenvolvemos.

Además, Alarcón (2006) quien refiere en su trabajo de investigación acerca de psicología de la felicidad, en donde busca analizar la conexión entre felicidad y otras variables como sexo, edad, estado civil, etc. Los colaboradores respondieron a la encuesta de bienestar con la vida del autor Diener. Se trabajó con 163 individuos de ambos sexos; de diferente estado civil; de 20 a 60 años de edad, siendo el resultado un puntaje alto de felicidad en colaboradoras que contrajeron matrimonio; los colaboradores de 36 a 45 años de igual manera muestran coeficientes superiores de felicidad; finalmente, se infiere que la felicidad es indiferente respecto a género, es decir, ambos sexos pueden sentirse bien.

Las teorías mostradas en la presente investigación, son importantes ya que proporcionaron una base teórica de las variables en estudiadas, por lo que me inclino por el enfoque humanista, siendo ésta la teoría que se centra en el ser humano, quien es la pieza clave en el presente estudio, el cual permitió conocer la relación entre felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco – 2019.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis general, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,734** y un valor de significancia de 0.000 lo cual permite concluir que hay una relación positiva alta y significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral (Rho= ,734**, $p<0.01$).

Segunda:

Existe relación entre la felicidad y las condiciones físicas y/o materiales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 1, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,713** y un valor de significancia de 0.000 lo cual permite concluir que hay una relación positiva alta y significativa entre la felicidad y las condiciones físicas y/o materiales (Rho= ,713**, $p<0.01$).

Tercera:

Existe relación entre la felicidad y los beneficios laborales y/o remunerativos de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 2, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,718** y un valor de significancia de 0.000 lo cual permite concluir que hay una relación positiva alta y significativa entre la felicidad y los beneficios laborales y/o remunerativos (Rho= ,718**, $p<0.01$).

Cuarta:

Existe relación entre la felicidad y las políticas administrativas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 3, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,587** y un valor de significancia de 0.005 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la felicidad y las políticas administrativas (Rho= ,587**, $p < 0.01$).

Quinta:

Existe relación entre la felicidad y las relaciones sociales de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 4, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,649** y un valor de significancia de 0.001 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la felicidad y las relaciones sociales (Rho= ,649**, $p < 0.01$).

Sexta:

Existe relación entre la felicidad y el desarrollo personal de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 5, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,651** y un valor de significancia de 0.001 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la felicidad y el desarrollo personal (Rho= ,651**, $p < 0.01$).

Séptima:

Existe relación entre la felicidad y el desempeño de tareas de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 6, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,528* y un valor de significancia de 0.014 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la felicidad y el desempeño de tareas (Rho= ,528*, $p < 0.05$).

Octava:

Existe relación entre la felicidad y la relación con la autoridad de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 7, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,597** y un valor de significancia de 0.004 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la felicidad y la relación con la autoridad (Rho= ,597**, $p < 0.01$).

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Teniendo en cuenta los resultados, viendo que existe una correlación positiva y significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral, se recomienda continuar estudiando las dos variables relacionadas en otras instituciones ya sean del sector público o privado a fin de analizar las diferencias que se pueden encontrar en diferentes poblaciones, así como fomentar el trabajo de investigación que es muy importante.

Segunda:

Se recomienda a la dirección del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer” de Otuzco tener en cuenta el trabajo de investigación realizado en su institución con la finalidad de conocer más de cerca con la opinión de cada uno de sus colaboradores cuáles son sus principales necesidades laborales a fin de cubrirlas si es posible, mejorando así su nivel de satisfacción laboral.

Tercera:

Se recomienda a la dirección y personal administrativo del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer” de Otuzco revisar las políticas administrativas de trabajo, así como el reglamento con las normas disciplinarias dirigida a los colaboradores para el cumplimiento de sus funciones a fin de conocer si se están facultando correctamente y si es necesario reestructurar y/o modificar el manejo de las mismas.

Cuarta:

Se recomienda a la dirección a que invite a los colaboradores que forman parte del Centro de Salud Mental Comunitario “Renacer” de Otuzco para realizar reuniones quincenales y/o mensuales entre todo el personal a fin de expresar sus inconvenientes y/o malestares que tengan respecto al manejo de la dirección a fin de mejorar la relación entre jefatura y colaboradores.

REFERENCIAS

Adams, S. (2016). Forber: México, El país con mayor insatisfacción laboral de Latam. Mexico. Recuperado de: http://www.forbes.com.mx/mexico_el_pais_con_mayor_insatisfaccion_laboral_de_latam/#gs.MA4rnXo

Adecco. (2015). V Encuesta Adecco sobre Felicidad en el Trabajo. Recuperado de: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/722.pdf

Alarcón, R. (2006). Escala de la Felicidad. Lima – Perú.

Alarcón, R. (2006). Investigaciones sobre psicología de la felicidad. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://www.colaepsi.psicologico.cl/tematicayponentes/REYNALDOALARCON.pdf>

Armando, J. (2016). Psicología y Mente: Los 10 países más felices del mundo, según las ONU. Buenos Aires. Recuperado de: http://psicologiaymente.net/miscelanea/paises_mas_felices_mundo_onu

Carballo, A. (2015) citado en Callalli, E. (2017). Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. Lima – Perú.

De Zubiría, M. (2007) citado en Callalli, E. (2017). Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. Lima – Perú.

Fuentes, S. (2012). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Guatemala. Recuperado de: http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes_Silvia.pdf

Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. Arequipa: Universidad Católica San Pablo. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010

Hernández, R; Fernández, C; y Bautista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). México: Mc. Graw Hill.

Isla, R. (2015). El Comercio: Perú es uno de los cuatro países menos felices de Latinoamérica. Perú. Recuperado de: http://elcomercio.pe/economia/peru/peru_uno_cuatro_paises_menos_felicidad_latinoamerica_noticia_1806367

Jiménez, V. (2011). citado en Callalli, E. (2017). Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. Lima – Perú.

Lira, J. (2014). Gestión: El 45 % de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Perú. Recuperado de: http://gestion.pe/empleo_management/45_trabajadores_no_feliz_su_centro_labores_2105975

Martínez, B. y Céspedes, N. (2008). Metodología de la Investigación. Estrategias para Investigar. Cómo hacer un proyecto de investigación. Perú.

Martorell, J. y Prieto, J. (2002). citado en Callalli, E. (2017). Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. Lima – Perú.

Organización Internacional del Trabajo. Coyuntura laboral en América latina y el Caribe. (2012). Recuperado de: http://www.unachi.ac.pa/assets/descargas/curriculum/CEPAL_OIT6COYUNTUTA_LABORAL_AMLAT.pdf

Palma, S. (1999). Escala de Satisfacción Laboral. Lima – Perú.

Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. Recuperado de: http://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento_organizational_13a_ed_nodrm.pdf

Sanín, A. (2017). Felicidad y Optimismo en el Trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas. Colombia. Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1

Salgado, A. (s.f.). Felicidad en estudiantes de universidades nacionales de Perú, Bolivia, Paraguay y Argentina. Recuperado de: http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_20_1_felicidad_en_estudiantes_de_universidades_nacionales_de_peru_bolivia_paraguay_y_argentina.pdf

Urbina, S. (2016). Las claves para lograr la felicidad, según Harvard. Recuperado de: http://www.eltiempo.com/estilo_de_vida/salud/claves_de_la_felicidad_segun_harvard/16593114

ANEXOS

Escala de Felicidad (EFL)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	A
Ni acuerdo y ni desacuerdo	¿
En desacuerdo	D
Totalmente en desacuerdo	TD

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma.

Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA Totalmente de acuerdo.

A De acuerdo.

I Indeciso.

D En desacuerdo.

TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi jefe.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Gracias por su tiempo y participación.

MATRIZ 1: DATOS DE VARIABLES Y DIMENSIONES

Sujetos	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	D5V2	D6V2	D7V2	V2
1	53	28	30	20	131	20	14	19	19	27	29	24	152
2	50	26	28	16	120	11	9	14	15	22	24	18	113
3	49	26	29	19	123	11	9	14	15	22	24	18	113
4	43	23	24	15	105	11	9	14	15	22	24	18	113
5	47	28	30	17	122	17	13	19	19	27	29	24	148
6	53	30	30	20	133	19	14	19	19	28	30	24	153
7	55	30	30	20	135	16	12	18	19	26	28	21	140
8	55	29	28	16	128	16	12	19	19	27	30	24	147
9	51	25	28	16	120	17	12	19	19	27	30	24	148
10	45	23	24	15	107	11	9	15	15	21	24	18	113
11	49	29	28	20	126	19	14	19	19	28	30	21	150
12	48	29	29	19	125	13	12	19	16	26	28	21	135
13	43	23	24	15	105	14	12	18	16	26	29	21	136
14	53	28	30	19	130	19	14	19	18	27	29	24	150
15	53	28	28	20	129	19	14	19	18	27	30	24	151
16	53	28	30	20	131	20	14	19	19	27	29	24	152
17	50	26	28	16	120	11	9	14	15	22	24	18	113
18	49	26	29	19	123	11	9	14	15	22	24	18	113
19	43	23	24	15	105	11	9	14	15	22	24	18	113
20	47	28	30	17	122	17	13	19	19	27	29	24	148
21	53	30	30	20	133	19	14	19	19	28	30	24	153

MATRIZ 2: DATOS DE VARIABLES, DIMENSIONES Y NIVELES O CATEGORÍAS DE LOS PUNTAJES

Sujetos	D1V1	NIVD1V1	D2V1	NIVD2V1	D3V1	NIVD3V1	D4V1	NIVD4V1	V1	NIVV1	D1V2	NIVD1V2	D2V2	NIVD2V2	D3V2	NIVD3V2	D4V2	NIVD4V2	D5V2	NIVD5V2	D6V2	NIVD6V2	D7V2	NIVD7V2	V2	NIVV2
1	53	MUY ALTO	28	MUY ALTO	30	MUY ALTO	20	MUY ALTO	131	MUY ALTO	20	ALTO	14	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	27	ALTO	29	ALTO	24	MEDIO	152	ALTO
2	50	MUY ALTO	26	MUY ALTO	28	MUY ALTO	16	ALTO	120	MUY ALTO	11	BAJO	9	MEDIO	14	BAJO	15	MEDIO	22	MEDIO	24	MEDIO	18	BAJO	113	MEDIO
3	49	MUY ALTO	26	MUY ALTO	29	MUY ALTO	19	MUY ALTO	123	MUY ALTO	11	BAJO	9	MEDIO	14	BAJO	15	MEDIO	22	MEDIO	24	MEDIO	18	BAJO	113	MEDIO
4	43	ALTO	23	ALTO	24	ALTO	15	ALTO	105	ALTO	11	BAJO	9	MEDIO	14	BAJO	15	MEDIO	22	MEDIO	24	MEDIO	18	BAJO	113	MEDIO
5	47	MUY ALTO	28	MUY ALTO	30	MUY ALTO	17	MUY ALTO	122	MUY ALTO	17	MEDIO	13	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	27	ALTO	29	ALTO	24	MEDIO	148	MEDIO
6	53	MUY ALTO	30	MUY ALTO	30	MUY ALTO	20	MUY ALTO	133	MUY ALTO	19	MEDIO	14	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	28	ALTO	30	ALTO	24	MEDIO	153	ALTO
7	55	MUY ALTO	30	MUY ALTO	30	MUY ALTO	20	MUY ALTO	135	MUY ALTO	16	MEDIO	12	MEDIO	18	MEDIO	19	ALTO	26	ALTO	28	ALTO	21	MEDIO	140	MEDIO
8	55	MUY ALTO	29	MUY ALTO	28	MUY ALTO	16	ALTO	128	MUY ALTO	16	MEDIO	12	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	27	ALTO	30	ALTO	24	MEDIO	147	MEDIO
9	51	MUY ALTO	25	MUY ALTO	28	MUY ALTO	16	ALTO	120	MUY ALTO	17	MEDIO	12	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	27	ALTO	30	ALTO	24	MEDIO	148	MEDIO
10	45	MUY ALTO	23	ALTO	24	ALTO	15	ALTO	107	ALTO	11	BAJO	9	MEDIO	15	MEDIO	15	MEDIO	21	MEDIO	24	MEDIO	18	BAJO	113	MEDIO
11	49	MUY ALTO	29	MUY ALTO	28	MUY ALTO	20	MUY ALTO	126	MUY ALTO	19	MEDIO	14	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	28	ALTO	30	ALTO	21	MEDIO	150	ALTO
12	48	MUY ALTO	29	MUY ALTO	29	MUY ALTO	19	MUY ALTO	125	MUY ALTO	13	BAJO	12	MEDIO	19	MEDIO	16	MEDIO	26	ALTO	28	ALTO	21	MEDIO	135	MEDIO
13	43	ALTO	23	ALTO	24	ALTO	15	ALTO	105	ALTO	14	BAJO	12	MEDIO	18	MEDIO	16	MEDIO	26	ALTO	29	ALTO	21	MEDIO	136	MEDIO
14	53	MUY ALTO	28	MUY ALTO	30	MUY ALTO	19	MUY ALTO	130	MUY ALTO	19	MEDIO	14	MEDIO	19	MEDIO	18	ALTO	27	ALTO	29	ALTO	24	MEDIO	150	ALTO
15	53	MUY ALTO	28	MUY ALTO	28	MUY ALTO	20	MUY ALTO	129	MUY ALTO	19	MEDIO	14	MEDIO	19	MEDIO	18	ALTO	27	ALTO	30	ALTO	24	MEDIO	151	ALTO
16	53	MUY ALTO	28	MUY ALTO	30	MUY ALTO	20	MUY ALTO	131	MUY ALTO	20	ALTO	14	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	27	ALTO	29	ALTO	24	MEDIO	152	ALTO
17	50	MUY ALTO	26	MUY ALTO	28	MUY ALTO	16	ALTO	120	MUY ALTO	11	BAJO	9	MEDIO	14	BAJO	15	MEDIO	22	MEDIO	24	MEDIO	18	BAJO	113	MEDIO
18	49	MUY ALTO	26	MUY ALTO	29	MUY ALTO	19	MUY ALTO	123	MUY ALTO	11	BAJO	9	MEDIO	14	BAJO	15	MEDIO	22	MEDIO	24	MEDIO	18	BAJO	113	MEDIO
19	43	ALTO	23	ALTO	24	ALTO	15	ALTO	105	ALTO	11	BAJO	9	MEDIO	14	BAJO	15	MEDIO	22	MEDIO	24	MEDIO	18	BAJO	113	MEDIO
20	47	MUY ALTO	28	MUY ALTO	30	MUY ALTO	17	MUY ALTO	122	MUY ALTO	17	MEDIO	13	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	27	ALTO	29	ALTO	24	MEDIO	148	MEDIO
21	53	MUY ALTO	30	MUY ALTO	30	MUY ALTO	20	MUY ALTO	133	MUY ALTO	19	MEDIO	14	MEDIO	19	MEDIO	19	ALTO	28	ALTO	30	ALTO	24	MEDIO	153	ALTO