



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén,
de Piura, año 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Mg. Méndez Gastañadui Alfredo Nicanor (ORCID: 0000-0002-7154-5281)

ASESOR:

Dr. Grados Vásquez Martín Manuel (ORCID: 0000-0002-8620-7859)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

Trujillo – Perú

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación, lo dedico a mi esposa Lucía Isabel, a mis hijos Sergio y Gianella, a quienes privé de muchas horas de dedicación familiar; pero, ha valido la pena, no solo por la conquista académica, si no por el ejemplo que queda a seguir.

Agradecimiento

Al Dr. Ing. César Acuña Peralta, por su invaluable apoyo; al Lic. Oliver López Herrera, administrador de “Arenera Jaén”, empresa en la que hice el estudio de investigación; a los Drs. Nicolás Valle Palomino, Dyron Lugo Denis y Alberto Gómez Fuertes, por su apoyo en la validación de los instrumentos; al Mg. Ing. Rubén More Valencia, por su orientación en el manejo de las herramientas informáticas y al Dr. Martín Grados Vásquez, por su permanente y efectivo asesoramiento.

Página del jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR(A) EN ADMINISTRACIÓN

El/La MAGÍSTER MENDEZ GASTAÑADUI, ALFREDO NICANOR, para obtener el Grado Académico de DOCTOR(A) EN ADMINISTRACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL, EN LA EMPRESA ARENERA JAEN, PIURA-2019, autorizada mediante la Resolución Jefatural N° 1220 / 2019 – EPG – UCV

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo recomendado lo siguiente:

—

Trujillo, 4 DE ENERO 2020

PRESIDENTE: Dra. RAMIREZ LAU, SANDRA CECILIA

SECRETARIO: Dra. CRUZADO VALLEJOS, MARIA PEREGRINA

VOCAL: Dr. GRADOS VASQUEZ, MARTIN MANUEL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alfredo Nicanor Méndez Gastañadui, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, declaro que la tesis titulada Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral en la empresa Arenera Jaén, de la ciudad de Piura, año 2019, presentada en 73 folios, para la obtención del grado académico de Doctor en Administración, 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 provenientes de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico 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, 21 de setiembre de 2019



Alfredo Nicanor Méndez Gastañadui

DNI: 17929938

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo de investigación.....	14
2.2 Operacionalización de variables	14
2.3 Población.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos. Validez y confiabilidad	21
2.5 Procedimiento.....	22
2.6 Método de Análisis de datos	23
2.7 Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS.....	24
Conocer el nivel de conocimiento de la normativa laboral que tienen los colaboradores y qué conoce el jefe de la empresa Arenera Jaén, de Piura, en el año 2019.....	24
Cuantificar en qué medida y de qué manera las condiciones del puesto de trabajo favorece la satisfacción y felicidad laboral.	26
Identificar el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores sobre los reconocimientos no monetarios y de qué manera se les concede en la “Arenera Jaén”, de la ciudad de Piura, en el año 2019.....	27

Describir qué tan comprometidos y satisfechos están los empleados que laboran actualmente en la empresa “Arenera Jaén” y de qué manera se promueve el compromiso y la satisfacción laboral.	29
Explicar en qué medida y de qué manera se promueve las relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores	31
Conocer en qué medida los colaboradores se sienten felices de trabajar en la empresa Arenera Jaén y qué se hace para lograrlo	33
Conocer la opinión del personal en la empresa “Arenera Jaén” de la ciudad de Piura con respecto al concepto de felicidad como aspiración máxima de los seres humanos.	35
Determinar en qué medida y de qué manera se gestiona la felicidad laboral en la empresa “Arenera Jaén” de la ciudad de Piura, en el año 2019 (Objetivo general)	37
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. PROPUESTA.....	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	54
ANEXO1.- CUESTIONARIO.....	55
ANEXO 2.- ENTREVISTA.....	58
ANEXO 3: Carta de Aceptación.....	66
ANEXO 4: Constancias de Validación	67
ANEXO 5 - BASE DE DATOS.....	72

Índice de Tablas

Tabla 1: Personal de la empresa “Arenera Jaén”	21
Tabla 2: Nivel de conocimiento de la normativa laboral	24
Tabla 3: Satisfacción y felicidad en cuanto a las condiciones laborales.....	26
Tabla 4: Identificar el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores sobre los reconocimientos no monetarios y de qué manera se les concede en la “Arenera Jaén”, de la ciudad de Piura, en el año 2019.....	28
Tabla 5: Compromiso y la satisfacción de los colaboradores	29
Tabla 6: Relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores.....	31

Tabla 7: Felicidad de los empleados de trabajar en la empresa	33
Tabla 8: Opinión del personal con respecto a la Felicidad	35
Tabla 9: Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral	37
Tabla 10: Análisis crítico por constructo	41
Tabla 11: Análisis crítico de variable	43

Índice de Figuras

Figura 1: Conocimiento de la normativa laboral	25
Figura 2: Satisfacción y felicidad en cuanto a las condiciones laborales	27
Figura 3: Identificar el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores sobre los reconocimientos no monetarios y de qué manera se les concede en la “Arenera Jaén”, de la ciudad de Piura, en el año 2019. Conocimiento de los beneficios laborales.....	28
Figura 4: Compromiso y la satisfacción de los colaboradores	30
Figura 5: Relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores	32
Figura 6: Felicidad de los empleados de trabajar en la empresa	34
Figura 7: Opinión del personal con respecto a la Felicidad	36
Figura 8: Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral	38
Figura 9: Red de la felicidad laboral en la empresa “Arenera Jaén”	40

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar cómo la gestión de personas puede propiciar la felicidad laboral en la empresa Arenera Jaén de la ciudad de Piura, en el año 2019. Las teorías en que se basó este estudio fueron: La teoría de Sonja Lyubomirsky, la teoría de la auténtica felicidad, de Seligman, y la teoría de la ciencia de la felicidad, creada por la consultora inglesa Iopener Institute. Esta investigación es de tipo no experimental, de enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo; su diseño es descriptivo-explicativo para la investigación cuantitativa, y diseño fenomenológico para la investigación cualitativa. Asimismo, la población con la que se trabajó estuvo conformada por todos los colaboradores y directivos de la empresa Arenera Jaén; la muestra fue de 21 colaboradores, 01 jefe, 08 asistentes y 12 administrativos. Las técnicas usadas en esta investigación fueron: la Entrevista, usando como instrumento la Guía Temática; y la Encuesta, teniendo como instrumento el Cuestionario. La validez de los instrumentos fue determinada por juicio de tres expertos; y, la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach. Finalmente, se concluyó que solo el 45% de colaboradores se sienten totalmente felices de trabajar en la empresa Arenera Jaén de Piura; por su parte el jefe manifestó que incentiva la felicidad de sus colaboradores buscando un equilibrio entre el trabajo y la familia. Aun así, solo el 40% de los colaboradores comparte la opinión que la felicidad es la aspiración máxima de los seres humanos.

Palabras clave: felicidad laboral, satisfacción laboral, compromiso, relaciones interpersonales, productividad

ABSTRACT

The objective of this study was to determine how people management can promote job happiness in the company Arenera Jaén in the city of Piura, in the year 2019. The theories on which this study was based were: Sonja Theory Lyubomirsky, Seligman's theory of Authentic Happiness, and the theory of Happiness Science, created by the English consultant Iopener Institute. This research is non-experimental, with a mixed, quantitative and qualitative approach; its design is descriptive-explanatory for quantitative research, and phenomenological design for qualitative research. Likewise, the population that was worked with was made up of all the collaborators and executives of the Arenera Jaén company; the sample was of 21 collaborators, 01 chief, 08 assistants and 12 administrative. The techniques used in this research were: the Interview, using the Thematic Guide as an instrument; and the Survey, having as an instrument the Questionnaire. The validity of the instruments was determined by the judgment of three experts; and, reliability through the Cronbach alpha statistic. Finally, it was concluded that only 45% of employees feel totally happy to work at the Arenera Jaén company in Piura; for his part, the chief said that he encourages the happiness of his collaborators looking for a balance between work and family. Even so, only 40% of employees share the opinion that happiness is the maximum aspiration of human beings.

Keywords: job happiness, job satisfaction, commitment, interpersonal relationships, productivity

I. INTRODUCCIÓN

En una visión retrospectiva, Rojas (2002), en su obra *Nuestra felicidad*, menciona que, en el siglo XVIII, el comportamiento de las personas se caracterizaba por ser sencillo y triste. Avanzando en el tiempo y mirando el siglo XIX, encontraremos a obreros realizando trabajos peligrosos durante doce horas y solo descansando un día a la semana. Esta penosa realidad se mantuvo hasta el año 1933, en que Elton Mayo, sociólogo de profesión, demostró lo importante que es humanizar la actividad laboral, que el trabajo sirva para aumentar la autoestima, que se genere un sentimiento de orgullo por lo que se hace, al llegar a entender que con la actividad laboral que se realiza se está contribuyendo a la mejora de la sociedad. Yamamoto (s.f.), refiere que, avanzando en el siglo XIX, se empezó a considerar que el trabajo debería ser fuente de felicidad, y es en el siglo XX en que la cultura de la felicidad adquiere solidez, siendo manifestaciones concretas la composición de connotación mundial *Happy Birthday*, que hasta hoy en día se canta como saludo de cumpleaños, en el año 1926, y la creación de la conocida carita feliz en 1963. Salas (2018), refiere, con relación a la problemática a nivel mundial, los estudios realizados en Europa muy recientemente, tendientes a buscar la creación de un sistema de empleos que formen a las personas como tales y también laboralmente, con la finalidad de elevar la productividad y el propósito de generar riqueza y con ella, la felicidad. Fierro-Arias, Simón-Díaz, Ponce-Olivera, & Arenas-Guzmán (2018). En México, efectuaron un trabajo de investigación para hallar la relación entre la felicidad y la satisfacción en la vida y en la práctica profesional de los dermatólogos profesionales. El resultado, se halló un alto nivel de satisfacción y felicidad, tanto en lo profesional como en lo personal. Según Grosso, (2016), en su visita a Colombia, afirmó que “las empresas con personal más feliz, son innovadoras, trabajan más y son más productivas”. (Dinero, s. f.). En cuanto a la realidad problemática a nivel nacional, existen encuestas en las que el Perú ocupa lugares expectantes. Por ejemplo, la encuesta que se menciona en Staff (2016), denominada Índice Global de la Fuerza de Trabajo, aplicada por la empresa marketera Universum, la cual arrojó que los trabajadores más felices son los que han logrado establecer un balance entre el trabajo y la vida familiar (personal - work balance). La encuesta se aplicó a 200,000 jóvenes profesionales en 57 países y arrojó que Dinamarca, Noruega y Costa Rica, son los países que tienen los trabajadores más felices. Perú ocupó el lugar 30. (Staff, 2016). RPP (2019). - En esta website se registra otra encuesta, con resultados interesantes, aparecida en *Trabajando.com* (2016), sitio web de empleo en Iberoamérica; esta empresa realizó un sondeo en varios países como Argentina, Colombia, Chile, Estados

Estados Unidos, México, Perú y España con una muestra de 7581 personas, utilizando el Índice de Felicidad Organizacional (IFO). En cuanto a los trabajadores felices, se obtuvo el siguiente orden: Estados Unidos de América, Colombia, Chile y México. Perú ocupó el quinto lugar. («Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo», s. f.). Gestión (2017). - El mismo portal Trabajando.com (2017) aplicó una encuesta a 1,770 trabajadores peruanos arrojando que el 51% de peruanos era feliz laboralmente y el 49% restante se sentía infeliz. Las razones para sentirse feliz, en porcentaje de mayor a menor, fueron: posibilidad de desarrollo profesional, balance entre el trabajo y la vida familiar, buen ambiente laboral, oportunidades de promoción, oportunidades para viajar, ambiente amical, reconocimiento, buenos jefes. Los trabajadores que no se sentían felices, manifestaron que se debía, en orden decreciente, a no tener buen sueldo, no hay oportunidades de promoción, no hay posibilidades de desarrollo profesional, mal ambiente laboral, desequilibrio entre la vida personal y el trabajo, falta de reconocimiento y malos jefes. (Gestión, 2017).

La decisión de realizar el **estudio en la empresa Arenera Jaén de Piura**, se basó en el conocimiento que se tuvo de la displicencia con la que los colaboradores realizan sus tareas, manifiesta impuntualidad, resistencia al trabajo de horas adicionales compensadas, relaciones interpersonales no adecuadas, desconocimiento de las normas laborales; por lo que, los resultados de la presente investigación permitirá conocer la realidad laboral y hacer las recomendaciones y sugerencias para mejorar el desempeño, el compromiso e identificación organizacional, y así lograr trabajadores felices que generen mayor productividad y una empresa sostenible. Russell (2003), sostenía que el trabajo que se tenga que realizar, por más que resulte desagradable, es preferible a no tener trabajo. El trabajo resulta placentero cuando se pone en práctica una determinada habilidad que se posee y se genera un resultado del cual el trabajador se siente a gusto.

Con relación al Marco Normativo se tiene las siguientes normas vigentes:

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Son principios y derechos que los países integrantes deben difundir y cumplir.

Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Constitución Política del Perú, referente a la defensa de la persona humana y sus derechos fundamentales, establece en el:

Artículo 1.- Defensa de la persona humana. - La defensa de la persona humana y respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona. Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Decreto legislativo N° 728- Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, dispositivo que rige la actividad laboral en el sector privado, propugna oportunidades de igualdad para el empleo, la capacitación del personal como medio para asegurar su permanencia en el trabajo y aumentar la productividad. Considerando: Que; el Congreso mediante Ley 25327, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante Decretos Legislativos, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo.

Capítulo I. - Principios fundamentales

Artículo 1.- La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 2.- Son objetivos de la presente Ley: a) Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo; b) Mejorar los niveles de empleo

adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil; c) Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica; d) Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra; e) Garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral; f) Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo; g) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; h) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; y, i) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

El Reglamento Interno de Arenera Jaén SAC, que es un instrumento de regulación en las relaciones Jurídico-Laborales entre ARENERA JAEN SAC, y sus trabajadores, teniendo por tal motivo sus normas de carácter obligatorio, para el empleador y los trabajadores, en el cumplimiento de sus prestaciones. Este Reglamento tiene 11 capítulos y 72 artículos; se presentan algunos capítulos y artículos que se estima pertinentes.

Propósito de este Reglamento. - El presente Reglamento Interno de Trabajo, constituye un instrumento de regulación, en las relaciones Jurídico-Laborales entre ARENERA JAEN SAC, y sus trabajadores, teniendo por tal motivo sus normas de carácter obligatorio, para el empleador y los trabajadores, en el cumplimiento de sus prestaciones. Todo trabajador de la empresa debe mantener en su poder un ejemplar del Reglamento vigente, a efecto de estar permanentemente enterado de su contenido. Es norma de la Empresa exigir buena fe y cortesía recíproca en el trato entre jefes y empleados, a fin de que exista siempre la comprensión y el ambiente necesario para lograr los objetivos deseados.

Capítulo I.- Admisión o ingreso de los trabajadores

Art 1º.- Para ingresar a laborar a la Empresa, el candidato, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.-Ser mayor de 18 años.
- 2.-Presentar los siguientes documentos:

- Partida de Nacimiento
- D.N.I.
- Certificados de estudios que acrediten la especialidad requerida por la empresa
- Certificado de trabajo, si han trabajado anteriormente
- Certificado de buena conducta expedida por la PNP (no mayor a 30 días)
- Certificado Médico de Salud, expedido por el área correspondiente.
- Certificado Domiciliario
- Certificado de Antecedentes Penales
- Título Profesional, si lo tuviera
- Copia fotostática de Cónyuge o conviviente, si lo tuviera

3.- Llenar todos los formatos que le proporcione la empresa.

Art 2º.- Satisfechos los requisitos que anteceden, el postulante que hubiere sido aceptado por la empresa, antes de empezar a trabajar, deberá firmar en el área encargada de Personal, una ficha de ingreso y conocer el presente reglamento.

Art 3ª.- El periodo de prueba es de tres meses. Podrá ser ampliado por las partes a un máximo de seis meses, en caso de trabajadores calificados, y de un año tratándose de personal de dirección o que desempeñen cargos de confianza. La ampliación del periodo de prueba, debe constar de trabajos por tiempo indeterminado.

Art 4º Los trabajadores también podrán laborar sujetos a contrato por tiempo determinado y sujeto a modalidad en forma temporal, eventual, por día o por cualquier otra modalidad de contratos permitidos por las normas vigentes sobre la materia.

Art 5º Todo trabajador deberá comunicar obligatoriamente al área de personal los cambios ocurridos en la información general proporcionada a la empresa.

Capitulo IV. Normas de permanencia en el puesto de trabajo. Permisos, licencias e inasistencias

Art 19º.- Las ausencias al trabajo originan el incumplimiento de la principal obligación del trabajador que es la prestación del servicio, y por lo tanto relevan a la empresa de su

obligación de abonar la remuneración, salvo los casos de excepción, que señalan la ley o los convenios colectivos, tales como las ausencias por enfermedad, los permisos por fallecimiento de familia, etc.

Art 20°.- Para salir de la empresa cada trabajador deberá solicitar previamente el permiso a su jefe respectivo, y con conocimiento del Supervisor de personal, quien le otorgará la boleta del permiso, la cual entregará al servicio de seguridad para el control.

Art 21°.- Solo se considera inasistencia justificada al centro de trabajo las motivadas por lo siguiente:

a) Enfermedad que incapacite para desempeño de labores debidamente acreditada y oportunamente notificada.

b) Accidente de trabajo u otro que incapacite igualmente para laborar y también debidamente acreditado. Este documento será entregado en el área de Personal dentro de las 48 horas posteriores al inicio del descanso, la falta del descanso médico ocasiona el descuento correspondiente

Art 23°.- En los casos de descansos médicos prescritos por IPSS o ESSALUD, se exigirá necesariamente la constancia respectiva, Los certificados otorgados por médicos particulares deberán ser visados por el IPSS, según lo dispone la legislación vigente. La empresa se reserva el derecho de ordenar visitas de control por parte del Área de Personal. Además, el trabajador deberá comunicar el lugar donde tomará el descanso médico.

Capitulo VII.- Derechos y obligaciones del trabajador

De los derechos:

Art 37°.- La empresa a través de su área de personal atenderá a los trabajadores a efecto de tratar sobre la solución de los problemas de interés general o particular.

Art 38°.- Los trabajadores tienen derecho al pago puntual de sus remuneraciones, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado por el empleador.

Art 39°.- No es permitida a la empresa ni a sus jefes:

- La reducción inmotivada de su remuneración o categoría del trabajador.

- El traslado del trabajador a lugares distintos del habitual, con el propósito de causar perjuicio al trabajador y sin motivación laboral o comercial en que se funde.
- La inobservancia de medidas de higiene, que ponga en riesgo la salud de los trabajadores.
- Los actos de violencia o faltamiento grave de la palabra en agravio del trabajador o su familia, salvo que hubiesen sido ocasionados por culpa del trabajador o en defensa de actos agravantes o de violencia.
- Actos comprobados de discriminación en razón de raza, sexo, opinión o idioma.
- Actos comprobados contra la moral y hostigamiento sexual. El trabajador en cualquier caso de relación, deberá comunicar por escrito a la empresa, la misma que resolverá en un plazo máximo de seis (06) días hábiles, sobre los descargos o para que se enmienden las conductas, según sea el caso.

Capitulo XI.- Higiene y seguridad

Artº 68 Los baños y servicios higiénicos están instalados en resguardo de la salud e higiene de todos los trabajadores de la empresa, por lo que su correcto uso y conservación son obligatorios.

Artº 69 Las zonas de trabajo deben mantenerse limpias de materiales, desperdicios etc.; y evitar hacer inscripciones en las mismas. Es obligación del trabajador la conservación e higiene de su lugar de trabajo.

Artº 70 Durante el desempeño de su labor, todo trabajador está obligado a protegerse a sí mismo y a sus compañeros de trabajo contra toda clase de accidentes.

Artº 71 Es obligación asimismo de cada trabajador contribuir a mantener siempre libres las escaleras y demás vías de acceso o de salida.

Artº 72 Todo accidente de trabajo, por leve que sea deberá ser comunicado sin demora al superior inmediato y al Supervisor de Personal.

Con relación al **Marco Referencial**, se tiene los siguientes trabajos previos referenciales:

El de Vázquez (2016), en cuya tesis doctoral Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo, describe las herramientas para evaluar e indicadores empleados en

el modelo, las mismas que pasaron por el análisis de validez y fiabilidad; también el procedimiento utilizado para la obtención de los datos. La encuesta de clima laboral aplicada es la desarrollada por el Instituto norteamericano Great Place to Work. Los datos recogidos corresponden a la participación de cada trabajador en una entrevista de desarrollo profesional con el equipo de gestión de personas, así como el número de horas dedicadas a formación por cada profesional entre los años 2009 y 2013. Los resultados del estudio confirman que el desempeño contextual, vale decir las competencias actitudinales, participar en un evento deportivo, por ejemplo, es el mejor predictor del desempeño laboral. En general, las variables desempeño laboral (tareas), desempeño conceptual (actitudinal) y clima laboral, variables relacionadas con la felicidad en el trabajo, son predictoras del rendimiento. Asimismo, condiciones laborales adecuadas, generan emociones positivas que potencian el rendimiento organizacional. (Vázquez Blanco, 2016).

El trabajo de Caicedo (2015), para la obtención del grado de la Maestría en Administración de Organizaciones, es un estudio inductivo y de enfoque cualitativo, *Felicidad y Productividad: un aporte a la gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI*, hace una descripción de situaciones, eventos, personas, comportamientos observables. Hizo uso de la información bibliográfica. Concluye en que los colaboradores pasan un tiempo considerable en las organizaciones, por lo que éstas deben ofrecer un ambiente agradable. Muchas empresas consideran que ofrecer un ambiente adecuado para el trabajo, aumenta los costos; pero, un trabajador feliz realiza sus actividades con mayor efectividad, aumentando su productividad y manteniendo relaciones interpersonales positivas. La práctica del reconocimiento, la posibilidad de desarrollo personal y profesional, buen ambiente de trabajo son factores muy importantes para la felicidad en la organización. La felicidad en el trabajo es más que la satisfacción laboral, aunque a veces se confunda muy fácilmente con ésta. Los trabajadores satisfechos y felices presentan bajos niveles nivel de deserción y desarrollan sus actividades con motivación, creatividad y actitudes positivas. Cuando al colaborador se le da la oportunidad de participar, sugerir opinar, se favorece en él, el sentimiento de pertenencia. (Caicedo D. Cristina, 2015).

Para Strusberg (2017), en su tesis de Licenciatura en Psicología *La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario*, empleó un muestreo tipo conveniencia por la facilidad de contactar a los participantes. El diseño fue de tipo fenomenológico, lo que significa una orientación de investigación cualitativa que,

mediante la observación y la comprensión, es posible acercarse a las vivencias de las personas en una situación dada. Concluye que la felicidad es un sentimiento de emociones positivas que generan bienestar e identificación psicológica con las actividades que se realizan en los puestos de trabajo que tienen que estar bien implementados. Se refiere también a las variables de satisfacción laboral, compromiso y clima laboral. (Strusberg Benavides, 2017).

Hoy en día, los jóvenes millennials, consideran el trabajo como una oportunidad para realización personal, sentimiento de pertenencia y participación en eventos en favor de la sociedad, más que como una fuente para conseguir ingresos y seguridad económica. (Mitta & Dávila, 2015).

Duche & Rivera (2019), autoras del artículo científico Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses (Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas) llegaron a la conclusión que existe una relación significativamente positiva entre las dimensiones de la satisfacción laboral (destacaron el desarrollo personal y el desempeño de tareas) y los factores de la felicidad (alcanzó alta ponderación la satisfacción con la vida), en las enfermeras del hospital Nacional Alberto Seguí Escobedo de Arequipa, Perú.

Con relación al **Marco Teórico** del presente estudio de investigación, se tiene las teorías de:

Sonja Lyubomirsky, la teoría de la auténtica felicidad o teoría del bienestar y la teoría de la ciencia de la felicidad en el trabajo.

Canepa (2015) realizó una entrevista a Sonja Lyubomirsky, profesora de Psicología en la Universidad de California y especializada en la investigación de la felicidad, ella sostuvo que la felicidad depende de nuestra manera de ser, lo cual implica ser grato, generoso, practicar relaciones interpersonales positivas, saber perdonar, festejar lo bueno que nos ocurra.

Seligman, M. (2003) es el propulsor de teoría de la auténtica felicidad o teoría del bienestar. En su obra La auténtica felicidad, sostiene la idea de que, para tener felicidad laboral, primero debe existir satisfacción laboral, la cual se puede lograr si se pone en ejercicio permanente las fortalezas personales como la inteligencia emocional, la inteligencia social, la mentalidad abierta, la perseverancia, el trabajo en equipo, el liderazgo, el autocontrol y el sentido del humor, lo cual convierte al trabajo en una actividad agradable, pasando por alto,

incluso, el motivador dinerario. Señala que, si a lo anterior se suma la vocación, el trabajo se convierte en una actividad que se realiza con pasión, compromiso y que se está orientando a la felicidad laboral.

La teoría de la ciencia de la felicidad en el trabajo, es un modelo teórico creado por la compañía consultora inglesa Iopener Institute (2005), según el cual el desempeño efectivo y la felicidad en el trabajo depende de las 5Cs: Contribución, aporte del colaborador; Convicción, seguridad de las fortalezas; Cultura, sentimiento de pertenencia; Compromiso, Identificación psicológica con la empresa; Capacidad, se tiene talento y talante. La misma teoría afirma que también hay que tener en cuenta los factores de confianza, reconocimiento y sentimiento de pertenencia. Al final se puede decir que, los colaboradores que se sienten felices consigo mismos y con sus trabajos, son más productivos.

Con respecto al **Marco Conceptual** y antes de mencionar las definiciones y conceptos que hacen los autores sobre la gestión de personas, se menciona un hecho singular que se está dando hoy en día en las empresas, en las que se encuentran trabajando personas de diferentes generaciones, con diferentes características, desde los baby boomers hasta los millennials, pasando por los de la generación x y la generación y. Es la oportunidad para que los gestores de personas aprovechen lo mejor de cada uno de ellos y los orienten, los alineen en la misma dirección de los objetivos de la empresa. Este hecho ocurre solo cuando se vive en los años finales de un siglo y en los de inicio de un nuevo siglo.

La nueva gestión de personas debe empezar por la gestión de uno mismo; luego, la gestión de los colaboradores, uno a uno; más luego, la gestión por equipos y la gestión de las áreas de trabajo, buscando relación efectiva entre ellas; finalmente la gestión de la organización en su conjunto, buscando ganar prestigio y vigencia en el tiempo.

Para Rodríguez (2009), la gestión del talento humano tiene que considerar la dimensión interna y la dimensión externa; la interna tiene que ver con el conocimiento, habilidades y manera de ser; la externa tiene que ver con los procesos de selección, desarrollo profesional y personal, condiciones de trabajo, buen trato, reconocimiento.

Ben-Shahar (2011) en su obra Practicar la felicidad, sostiene que el nivel de felicidad de las personas depende principalmente de tres factores: el factor genético, los factores circunstanciales y el tipo de prácticas que realicen para ser felices. La felicidad es un concepto clave en este trabajo de investigación.

Para Bueno (2005), no existe una idea unívoca universal de felicidad, como existen para los conceptos de cuadrado, triángulo, independientemente del idioma en que se expresen, dado a que está ligada a la evolución de los distintos grupos humanos. (Bueno, Gustavo. El mito de la felicidad [2005]. pdf, s. f.).

Según Fernández (2016), la felicidad laboral es producto de una adecuada organización del trabajo, en la que los procesos y procedimientos deben tener relación con las competencias de los colaboradores y orientada a un óptimo desempeño que le darán a la organización sostenibilidad y sustentabilidad, lo cual se convierte en un intangible difícil de imitar y que genera ventaja competitiva.

Pablos (2016), consideró la satisfacción laboral como el grado de bienestar que logra el colaborador con relación a su trabajo; ésta se debería al contenido variable del puesto de trabajo, oportunidades de aprendizaje, posibilidades de éxito, sueldo razonable, equidad, reconocimiento, beneficios, adecuadas relaciones interpersonales, satisfacción con el manejo de la empresa.

Con relación al compromiso, Raffino, M (2019), en la Enciclopedia de Conceptos, define el compromiso como el cumplimiento responsable de la palabra empeñada. Es un valor y una virtud que asegura el éxito de los emprendimientos.

Meyer, J. & Allen, N. (1991), definieron el compromiso organizacional como un estado de identificación psicológica con el puesto de trabajo, con la organización, incluso, con uno mismo; y definieron tres componentes: el afectivo, la continuidad y lo normativo. El componente afectivo es una ligazón emocional por lo que el colaborador obtiene de la empresa. El compromiso de continuidad nace por el tiempo que se viene laborando en la empresa y el colaborador se siente parte de ella. El compromiso normativo, que obliga a cumplir con las leyes laborales.

Considero que, en el **Marco filosófico**, se debe tener en cuenta a los filósofos Aristóteles, Epicuro, Nietzsche, Ortega y Gasset, y Slavoj Zizek (citados por Sánchez, E. setiembre de 2015). Cómo definen la felicidad cinco filósofos famosos. Blog Emociones. Ellos expresaron conceptos de la felicidad, como a continuación se indica:

Para Aristóteles, notable filósofo griego, consideraba que la felicidad es el anhelo máximo de todas las personas. Consideraba que la felicidad se logra practicando las virtudes más excelsas.

Epicuro fue un filósofo griego, según el cual la felicidad tiene relación con asuntos materiales y espirituales. Sostuvo que la moderación, genera felicidad; que se debe trabajar por amor a lo que se hace.

Nietzsche distingue entre la dicha y la felicidad; la primera es estar bien por las condiciones a favor que se presentan o por la buena ventura, pero es pasajera; la segunda, es sinónimo de fuerza vital para vencer las dificultades y vivir auténticamente.

Ortega y Gasset considera que para ser feliz debe coincidir lo que somos con lo que queremos ser; por lo que, las personas deben generar lo que les hace feliz.

Slavoj Žižek, sostuvo que la felicidad es una contradicción, que el enfoque capitalista promete la felicidad a través del consumo; sin embargo, el ser humano siempre está insatisfecho, porque realmente no sabe lo que quiere.

Finalmente hay quienes consideran que hay dos tipos de felicidad: la objetiva y la subjetiva. La felicidad objetiva, es la que se tiene cuando se logra un cometido por esfuerzo propio; por ejemplo, obtener un doctorado. La felicidad subjetiva es la felicidad ordinaria, generada por los estados subjetivos de la conciencia; por ejemplo, ver a un familiar después de mucho tiempo, la victoria de un equipo del que somos hincha.

La formulación del problema queda expresada en la pregunta:

¿En qué medida y de qué manera se gestionan las personas para propiciar la felicidad laboral del personal, en la empresa Arenera Jaén de la ciudad de Piura, en el año 2019?

Con relación a la **justificación del estudio**, éste se justifica porque, si bien es cierto que por estudios anteriores ha quedado demostrado que trabajadores felices tienen un mejor rendimiento, están más comprometidos, tienen un alto sentido de pertenencia y se identifican totalmente con la empresa; sin embargo, para que esto ocurra, en la empresa se debe practicar el buen trato, el reconocimiento, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo transformacional y hasta experimentar el buen humor, que según los entendidos es el lubricante que engrasa las ruedas de la empresa. El estudio entonces, es para verificar a qué se debe que en la empresa Arenera Jaén, los colaboradores realicen sus tareas displicentemente, tengan manifiesta impuntualidad, resistencia al trabajo de horas adicionales compensadas, relaciones interpersonales no adecuadas, desconocimiento de las normas laborales.

Sin duda, los resultados de la presente investigación permitirán conocer la realidad laboral en la empresa Arenera Jaén y hacer las recomendaciones y sugerencias para mejorar el desempeño, el compromiso e identificación organizacional, y así lograr trabajadores felices que generen mayor productividad y una empresa sostenible.

En cuanto a los **objetivos**, se tiene:

Objetivo general. – Determinar en qué medida y de qué manera la gestión de personas propicia la felicidad laboral, en la empresa “Arenera Jaén”, de Piura, año 2019.

Objetivos específicos

- Conocer el nivel de conocimiento de la normativa laboral que tienen los colaboradores y qué conoce el jefe de la empresa Arenera Jaén, de Piura, en el año 2019.
- Cuantificar en qué medida y de qué manera las condiciones del puesto de trabajo favorecen la satisfacción y felicidad laboral.
- Identificar el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores sobre los reconocimientos no monetarios y de qué manera se les concede en la “Arenera Jaén”, de la ciudad de Piura, en el año 2019.
- Describir qué tan comprometidos y satisfechos están los empleados que laboran actualmente en la empresa Arenera Jaén y de qué manera se promueve el compromiso y la satisfacción laboral.
- Explicar en qué medida y de qué manera se promueve las relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores.
- Conocer en qué medida los colaboradores se sienten felices de trabajar en la empresa Arenera Jaén y qué se hace para lograrlo.
- Conocer la opinión del personal de la empresa Arenera Jaén, de la ciudad de Piura, con respecto al concepto felicidad como aspiración máxima de los seres humanos.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación. - No experimental. **Enfoque.** - Mixto, investigación cuantitativa y cualitativa. **Diseño.** - Descriptivo-explicativo, para investigación cuantitativa. Fenomenológico, para investigación cualitativa.

2.2 Operacionalización de variables. - Triangulación, matriz de sistematización

FUENTES Instrumentos CONSTRUCTOS	ADMINISTRATIVOS	ASISTENTES	DIRECTIVOS	REVISIÓN LITERARIA
	CUESTIONARIO	CUESTIONARIO	ENTREVISTA	
MARCO NORMATIVO Declaración Internacional del Trabajo (OIT): <ul style="list-style-type: none"> • La Gestión de personas exige el conocimiento de los principios y derechos en el trabajo. • La felicidad laboral se logra cuando el trabajo reúne las condiciones para experimentarla. 			x	Se refiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Véase Anexo 1.
Constitución Política del Perú: <ul style="list-style-type: none"> • La Gestión de personas debe privilegiar al trabajador, sobre todo. • Tácitamente se refiere a la felicidad laboral, cuando se afirma que con el trabajo se logra el bienestar social y la realización como persona.. 			x	Se refiere a la defensa de la persona humana y sus derechos fundamental. Véase Anexo 2.
Decreto Legislativo 728.- Ley de la Productividad y Competitividad Laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Se refiere al trabajo en la actividad privada. 	x	x	x	Protege a la persona para tener acceso a los puestos de trabajo, trato igualitario, capacitación y beneficios sociales. Véase Anexo 3.
Reglamento Interno de la empresa Arenera Jaén	x	x	x	Constituye un instrumento de regulación, en las relaciones Jurídico-Laborales entre ARENERA JAEN SAC, y sus trabajadores. Véase Anexo 4.

MARCO REFERENCIAL				
<p>Vásquez Blanco, Santiago (2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Gestión de personas debe promover condiciones adecuadas de trabajo. • La felicidad laboral depende del perfil, de las tareas, de las actitudes y del clima laboral. 	x	x	x	<p>El enfoque de su tesis doctoral “Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo”, es mixto. Los instrumentos que se utilizaron son la encuesta y la entrevista.</p> <p>Las conclusiones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las competencias borales son el mejor predictor del desempeño borala. 2. La felicidad en el trabajo se relaciona con las variables desempeño laboral (perfil), con el desempeño conceptual (actitudinal) y el clima laboral, las mismas que determinan el rendimiento.
<p>Caicedo Domínguez, Yudith (2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Gestión de personas debe propiciar un ambiente agradable. • La felicidad laboral favorece la productividad del colaborador. 	x	x	x	<p>“Felicidad y productividad: un aporte a la gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI”, es una investigación inductiva y su enfoque es cualitativo, por lo que se hace una descripción de situaciones, eventos, personas, comportamientos observables.</p> <p>Sus conclusiones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los colaboradores pasan un tiempo considerable en las organizaciones, por lo que ésta debe ofrecer un ambiente agradable, lo cual para muchas empresas significa aumentar costos. 2. Un trabajador feliz, realiza sus actividades con mayor efectividad, aumentando su productividad y

				ateniendo relaciones terpersonales positivas.
<p>Strusberg Benavides, Greta (2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de personas mejorar escenarios laborales. • Complementa los conceptos de satisfacción laboral, clima organizacional y compromiso 	x	x	x	<p>“La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario”,</p> <p>Este estudio tiene un diseño fenomenológico por lo que es una investigación cualitativa, que utilizó la observación y al acercamiento a las vivencias de las personas.</p> <p>Sus conclusiones fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La felicidad es un sentimiento de emociones positivas que generan bienestar e identificación psicológica con las actividades que se realizan 2. Hoy en día y para los jóvenes millennials, el trabajo es considerado como una oportunidad para la realización personal, sentimiento de orgullo, más que como una fuente para conseguir ingresos y seguridad económica.
<p>MARCO CONCEPTUAL</p> <p>La nueva gestión de personas</p> <p>Concepto. - Son las acciones que se orientan al desarrollo profesional y personal del colaborador, para alinearlo con la misión de la empresa y convertirlo en un socio estratégico.</p> <p>Dimensiones Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos. - Lo que se debe saber del puesto de trabajo. • Habilidades. - Capacidades para cumplir con 	x	x	x	<p>La gestión de personas tiene que ver con la selección del personal atendiendo los perfiles de cada puesto, el desarrollo de sus conocimientos y habilidades, la práctica de los valores, comportamientos adecuados y su alineación con la misión de la empresa.</p> <p>La nueva gestión de personas debe empezar por la gestión de uno mismo; luego, continuar con la gestión de los</p>

<p>las tareas y responsabilidades del puesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivaciones. - Son los contenidos atractivos del puesto. • Actitud. - Es la predisposición para cumplir con los cometidos del puesto. <p>Dimensiones Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección. - Elegir al colaborador indicado para un puesto determinado. • Desarrollo y retención de los colaboradores. Atraer, desarrollar y retener al talento, un objetivo básico de la dirección de personas. • Clima laboral. - Es el estado de ánimo de la empresa. • Condiciones de trabajo. - Son los factores que generan la satisfacción o la insatisfacción. • Buen trato y reconocimiento. - Aseguran la retención del personal. 				<p>colaboradores, uno a uno; más luego, la gestión por equipos y la gestión de las Áreas de trabajo, buscando establecer una estrecha relación entre ellas; finalmente, la gestión de la organización en su conjunto, buscando ganar prestigio y vigencia en el tiempo (sostenibilidad).</p> <p>Es responsabilidad de los directivos dotar a cada uno de los puestos de las condiciones internas (responsabilidades, tareas y responsabilidades bien definidas) y externas (remuneración razonable, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales) para mantener constante la motivación, las actitudes positivas y el buen clima laboral, logrando de esta manera retener al personal comprometido y calificado.</p> <p>Si a todo esto se suma remuneraciones razonables, el reconocimiento y el buen trato, se asegura la retención del personal.</p>
<p>Felicidad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto. - Es el objetivo primordial de las empresas, que persiguen que los colaboradores quieran lo que hacen, que lleguen a considerar al trabajo como una actividad placentera. 	x	x	x	<p>La felicidad laboral está en función de la naturaleza e implementación de los puestos de trabajo, que permitan el ejercicio pleno de las competencias individuales y grupales, orientadas a un óptimo desempeño que le darán a la organización sostenibilidad y sustentabilidad, lo cual se convierte en un intangible difícil de imitar y que</p>

				<p>genera una ventaja competitiva. Sus dimensiones son:</p> <p><i>El compromiso</i> es una obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación. Cumplir con los compromisos es un valor y una virtud, que asegura el éxito de los proyectos emprendidos.</p> <p><i>La satisfacción laboral</i> es el nivel de conformidad que siente el colaborador y que depende de la naturaleza del trabajo que realiza, también de las oportunidades de mejora profesional y personal, de una remuneración adecuada, de la práctica el reconocimiento, de las relaciones interpersonales y la conducción de la empresa.</p> <p><i>El compromiso organizacional</i> es un estado de identificación psicológica con el puesto de trabajo, con la organización, incluso, con uno mismo; y, tiene tres componentes: el afectivo, la continuidad y lo normativo. El afectivo es un sentimiento de gratitud; la continuidad es un sentimiento de pertenencia y el normativo, es el cumplimiento de la normativa laboral.</p>
<p>MARCO TEÓRICO</p> <p>Teoría de Sonja Lyubomirsky</p>	x	x	x	<p>Para lograr la felicidad en el trabajo, los líderes deben propiciar acciones de gratitud y aprecio, practicar la generosidad, pensar positivamente, aprender a perdonar, evitar la comparación social, cultivar las</p>

				relaciones interpersonales, plantearse objetivos y perseguirlos de forma activa, alimentar nuestra dimensión espiritual, cuidar el cuerpo y celebrar las alegrías que nos lleguen.
Teoría de la auténtica felicidad o teoría del bienestar	x	x	x	Según esta teoría, para sentirse feliz en el trabajo deben estar presentes las siguientes variables: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido laboral y logros.
Teoría de la ciencia de la felicidad	x	x	x	Esta teoría afirma que el desempeño y la felicidad en el trabajo depende de la 5Cs. Contribución: lo que el colaborador aporta. Convicción: seguridad de lo que se es capaz. Cultura: el colaborador siente que encaja en la organización. Compromiso: identificación psicológica con la empresa. Capacidad: se tiene conocimientos, habilidades y actitudes. Adicionalmente se agregan tres factores: confianza, reconocimiento y sentimiento de pertenencia.
MARCO FILOSÓFICO Aristóteles, notable filósofo metafísico.		x	x	La felicidad es el anhelo máximo de todas las personas. Considera que la felicidad se logra practicando las virtudes más excelsas.
Epicuro, filósofo griego que se opuso a los metafísicos..		x	x	Según Epicuro, la felicidad tiene relación con asuntos materiales y espirituales. Sostuvo que la moderación genera

				felicidad; que se debe trabajar por amor a lo que se hace.
Friedrich Nietzsche, el más destacado pensador del siglo XIX.		x	x	Para él la dicha es pasajera y se debe a situaciones ventajosas que se presentan o al ser afortunado. La felicidad es una fuerza de gran magnitud que permite superar las dificultades.

2.3 Población. - Colaboradores y directivo de empresa “Arenera Jaén”. **Muestra.** - Todos los Colaboradores y directivo de la empresa “Arenera Jaén”, que hacen un total de 21 personas, que corresponden a un (01) Jefe, ocho (08) Asistentes y doce (12) administrativos. La muestra fue no probabilística, muestra censal.

Tabla 1: Personal de la empresa “Arenera Jaén”

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES
Jefe	01	-
Asistentes	05	03
Administrativos	10	02
TOTAL	16	05

Nota: Jefatura de la empresa “Arenera Jaén”

2.4 Técnicas e instrumentos. Validez y confiabilidad. - Las técnicas empleadas fueron la Entrevista y la Encuesta; los instrumentos, Guía temática y Cuestionario, respectivamente. Se realizó la prueba piloto, tanto de la Guía temática (con cinco personas), como del Cuestionario (con diez personas). Se obtuvo buenos resultados y en ambos casos, se recibió sugerencias para cambiar la redacción de algunas preguntas como para cambiar el orden de las mismas. Asimismo, la validez fue certificada por tres expertos, el Dr. Alberto Gómez Fuertes, el Dr. Dyron Lugo Denis y el Dr. Nicolás Valle Palomino. Otro

instrumento que se utilizó fue la PC y de la Internet se obtuvo también información.

Informe sobre la confiabilidad. - Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para el cuestionario. - Se ha elaborado un cuestionario de 17 preguntas y se aplicó el cuestionario al personal de la investigación denominada: *Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén, de Piura, año 2019.* Los datos de las encuestas fueron tabulados y llenados en el software SPSS vs 26. El resultado obtenido fue:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,846	17

Nota: Elaboración propia

El Coeficiente Alfa de Cronbach es 0,846, que es un valor de nivel bueno.

2.5 Procedimiento. - A partir de la matriz de sistematización (Triangulación), consistente en un cuadro de triple entrada con los ítems: Fuentes, instrumentos, constructos y revisión literaria; las fuentes con los campos: Administrativos, Asistentes, Directivos; los instrumentos con los campos: Cuestionario (para administrativos y asistentes) y Encuesta (para el Jefe); se definieron los constructos por cada uno de los marcos: normativo, referencial, conceptual, teórico y filosófico. A partir de esta matriz se elaboraron las preguntas del Cuestionario y de la Entrevista. Estos instrumentos se aplicaron en la prueba piloto; el Cuestionario a diez personas y la Entrevista a cinco personas; en ambos casos, se obtuvo buenos resultados recibiendo sugerencias para cambiar la redacción de algunas preguntas y el orden de las mismas. Luego se solicitó la participación de tres expertos para analizar y declarar la validez de los instrumentos; estos expertos son profesionales que hacen investigación, ellos son: el Dr. Alberto Gómez Fuertes, el Dr. Dyrón Lugo Denis y el Dr. Nicolás Valle Palomino. Por otro lado, los datos de las encuestas fueron tabulados y llenados en el software SPSS vs 21, el resultado

obtenido fue: Coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0,846, lo que significa que existe confiabilidad del instrumento.

Validados los instrumentos se realizó la prueba de campo, aplicando el Cuestionario a veinte colaboradores de la empresa “Arenera Jaén” y la Encuesta al Jefe de la misma. La información obtenida con el Cuestionario (investigación cuantitativa), se procesó con el software estadístico SPSS; y la obtenida con la Encuesta (investigación cualitativa) se procesó con el programa de análisis cualitativo ATLAS.ti. Los resultados obtenidos en ambos se presentan en este trabajo de investigación y ha permitido elaborar la Tabla 1. Análisis crítico por constructo y la Tabla 11. Análisis crítico de variable, a partir de las cuales se analizó y discutió los objetivos planteados (DISCUSIÓN), se formularon las conclusiones, las recomendaciones y la propuesta.

2.6 Método de Análisis de datos. - La información fue recogida mediante un Cuestionario de preguntas de tipo cerrado, con escala de Likert y se procesó con el software SPSS vs 21, sistematizándola y presentándola en tablas y figuras. Asimismo, los resultados de la entrevista se procesaron con el programa ATLAS.ti, lo que permitió elaborar la Red de la felicidad laboral en la empresa Arenera Jaén.

2.7 Aspectos éticos. - La investigación se realizó con la autorización del Jefe de la empresa Arenera Jaén, Lic. Oliver López Herrera, y el conocimiento de los colaboradores de la empresa. La información se procesó tal como se recogió y los resultados permitieron, entre otros fines, formular una propuesta de mejora para los colaboradores de Arenera Junín, la cual se ofreció al jefe de la empresa, en el inicio del estudio de investigación, para después de la sustentación y aprobación de la tesis.

III. RESULTADOS

Análisis cuantitativo-cualitativo

Conocer el nivel de conocimiento de la normativa laboral que tienen los colaboradores y qué conoce el jefe de la empresa Arenera Jaén, de Piura, en el año 2019.

Para determinar el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores de la empresa Arenera Jaén, con respecto a la normativa laboral se les aplicó un cuestionario.

Tabla 2: Nivel de conocimiento de la normativa laboral

Nivel de conocimiento	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	2	10,0%
Medianamente	11	55,0%
Más que medianamente	5	25,0%
Totalmente	2	10,0%
Total	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la Empresa Arenera Jaén.

Encontrándose, tal como se observa en la Tabla 2, que el 10,0% la conoce poco; el 55.0% de los empleados de la empresa Arenera Jaén, conocen medianamente la normativa laboral; el 25.0%, más que medianamente y solo el 10,0%, totalmente. Esto indica que los trabajadores necesitan ser capacitados y/o asesorados para poder lograr que se reduzca el porcentaje de desconocimiento.

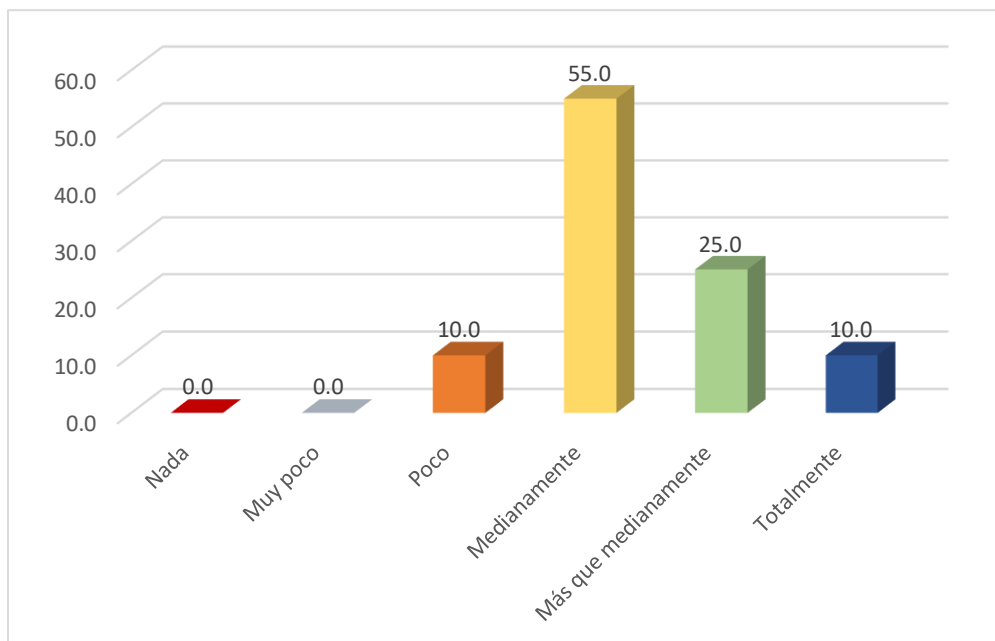


Figura 1: Conocimiento de la normativa laboral

De la misma manera, al jefe se le realizó una entrevista donde manifestó, que conoce poco sobre Declaración Internacional del Trabajo, entre lo que conoce es que: “...8 horas laborales que debe tener cada trabajador, sobre las normas laborales que debe tener cada trabajador y sobre la calidad que debe dársele al empleado para que pueda desarrollar sus labores”.

Por otro lado, el Lic. López interpretó el Art. 1 de la Constitución Política del Perú, considera a la persona humana como el fin supremo de la sociedad, manifestó lo siguiente: “coincido con la afirmación, ya que, una persona que se mantiene en la sociedad, que sea bien tratado, que se le pueda dar una buena guía, pueda de mantener a la sociedad dentro de los estándares requeridos”, sin embargo, desconoce sobre Decreto Legislativo 728 o Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

De acuerdo al Reglamento Interno, manifestó que la empresa tiene tanto los deberes como los derechos de cada trabajador, dentro de ello está que deben mantener sus 8 horas, evitar algún tipo de falta de respeto, mantener limpio su lugar de trabajo, brindar implementación para cumplir sus labores, horario de ingreso y salida, entre otros para que el trabajador logre cumplir su trabajo.

Cuantificar en qué medida y de qué manera las condiciones del puesto de trabajo favorecen la satisfacción y felicidad laboral.

Como bien se sabe, es importante las condiciones laborales para favorecer la satisfacción y la felicidad laboral, es por ello, que dentro de las preguntas se midió en qué medida se da.

Tabla 3: Satisfacción y felicidad en cuanto a las condiciones del puesto de trabajo

Satisfacción y felicidad	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	0	0,0%
Medianamente	1	5,0%
Más que medianamente	6	30,0%
Totalmente	13	65,0%
Total	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la Empresa Arenera Jaén.

En la tabla 3, se presenta que, el 65.0% de los empleados aseguran que las condiciones del puesto de trabajo con las que cuentan, favorecen totalmente la satisfacción y felicidad laboral, sin embargo, existe un 5.0% y 30.0% de los empleados que consideran medianamente y más de medianamente, respectivamente.

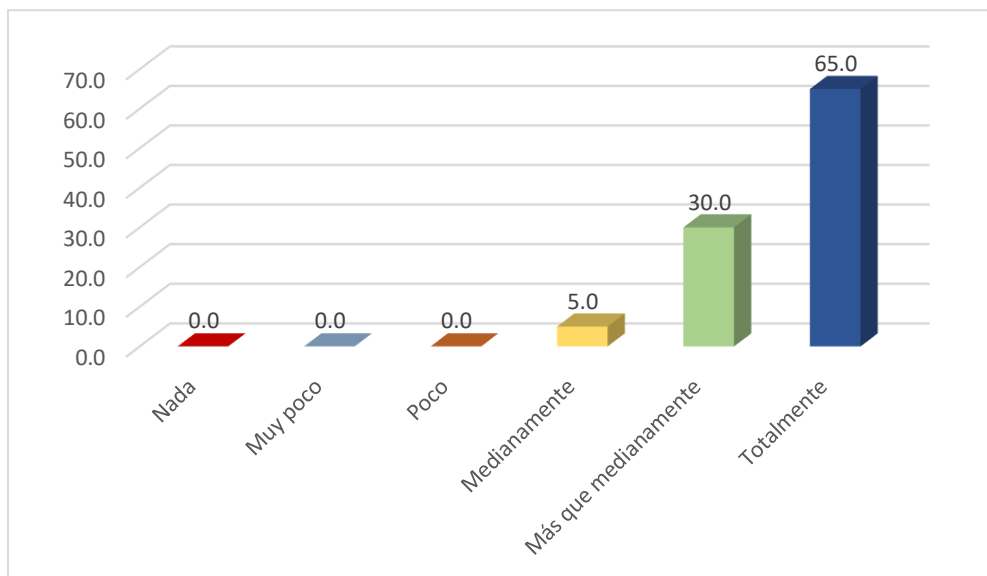


Figura 2: Satisfacción y felicidad en cuanto a las condiciones del puesto de trabajo

Por otro lado, en la entrevista realizada al Lic. López, manifestó que las condiciones de trabajo, dado que la empresa es comercial, los trabajadores están en continuo riesgo de sufrir algún accidente, se les ofrece implementos y se verifica su uso, previa capacitación, manteniendo su seguridad de por medio.

Identificar el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores sobre los reconocimientos no monetarios y de qué manera se les concede en la “Arenera Jaén”, de la ciudad de Piura, en el año 2019.

Una de las preguntas, permitió determinar el conocimiento de los colaboradores con respecto a los reconocimientos no monetarios, tal como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4: Conocimiento de los reconocimientos no monetarios

Conocimiento de los reconocimientos no monetarios	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	1	5,0%
Medianamente	4	20,0%
Más que medianamente	4	20,0%
Totalmente	11	55,0%
Total	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la Empresa Arenera Jaén.

Se encontró que el 55.0% de los empleados de la Empresa Arenera Jaén conocen totalmente sobre los reconocimientos no monetarios que reciben, un 20.0% más que medianamente, el 20.0% medianamente y sólo un 5.0% conoce poco. Esto indica que, la mayoría de los empleados conocen los reconocimientos no monetarios; sin embargo, se deber orientar y/o capacitar al personal que los desconoce.

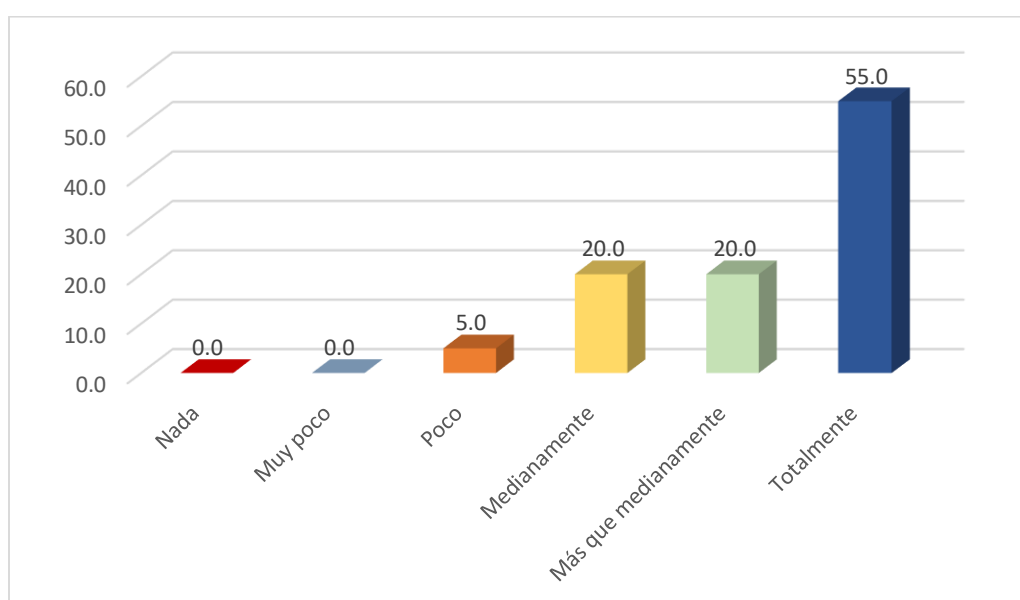


Figura 3: Conocimiento de los reconocimientos no monetarios

Al entrevistar al jefe, indicó que los reconocimientos no monetarios que sus colaboradores tienen son: “... *días adicionales de vacaciones, inclusive nosotros tenemos una reunión anual en la ciudad de Trujillo, nosotros viajamos con todos los gastos pagados*”; asimismo, agregó que existen beneficios intangibles como reconocimientos, viajes, premios entre otros que la empresa asume para buscar el compromiso y felicidad de los colaboradores.

Describir qué tan comprometidos y satisfechos están los empleados que laboran actualmente en la empresa “Arenera Jaén” y de qué manera se promueve el compromiso y la satisfacción laboral.

A los empleados de la empresa se les preguntó qué tan comprometidos y satisfechos están laborando hasta el momento, en la tabla 5, se detalla sus respuestas.

Tabla 5: Compromiso y la satisfacción de los colaboradores

Compromiso y la satisfacción	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	1	5,0%
Medianamente	2	10,0%
Más que medianamente	9	45,0%
Totalmente	8	40,0%
Total	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la Empresa Arenera Jaén.

Los empleados de la empresa Arenera Jaén, manifestaron en un 45.0% que su compromiso y satisfacción laboral es más que medianamente, un 40.0% de ellos totalmente, sin embargo, existe un 5.0% y 10.0% poco y medianamente, lo cual indica que la mayoría del personal no está comprometido ni satisfecho en la empresa arenera.

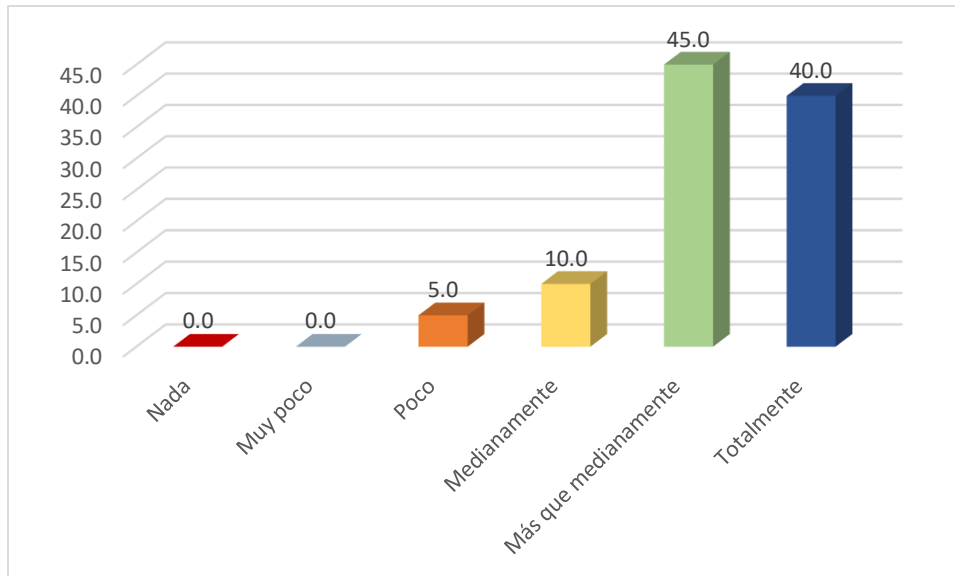


Figura 4: Compromiso y la satisfacción de los colaboradores

Además, al entrevistar al jefe, éste manifestó que el compromiso y la satisfacción laboral se promueve mediante “...reuniones quincenales y ponen en manifiesto todas las cosas que están funcionando bien y las que no están funcionando de tal manera que el colaborador vea y pueda él dar ideas participación activa en la toma de decisiones más que todo en el logro de los objetivos...”

En la empresa tratan de que el trabajador se sienta parte y dueño de la empresa y que, si hay un beneficio para la empresa, el beneficio sea para todos.

Explicar en qué medida y de qué manera se promueve las relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores

Para saber la percepción de los trabajadores sobre las relaciones interpersonales se aplicó un cuestionario, hallando los resultados que a continuación se muestran.

Tabla 6: Relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores

Relaciones interpersonales	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	1	5,0%
Medianamente	5	25,0%
Más que medianamente	7	35,0%
Totalmente	7	35,0%
Total	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la Empresa Arenera Jaén.

Determinándose que, el 35.0% y 35.0% de ellos asegura que las relaciones son positivas totalmente y más que medianamente, sin embargo, existe un 25.0% que asegura que son medianamente positivas.

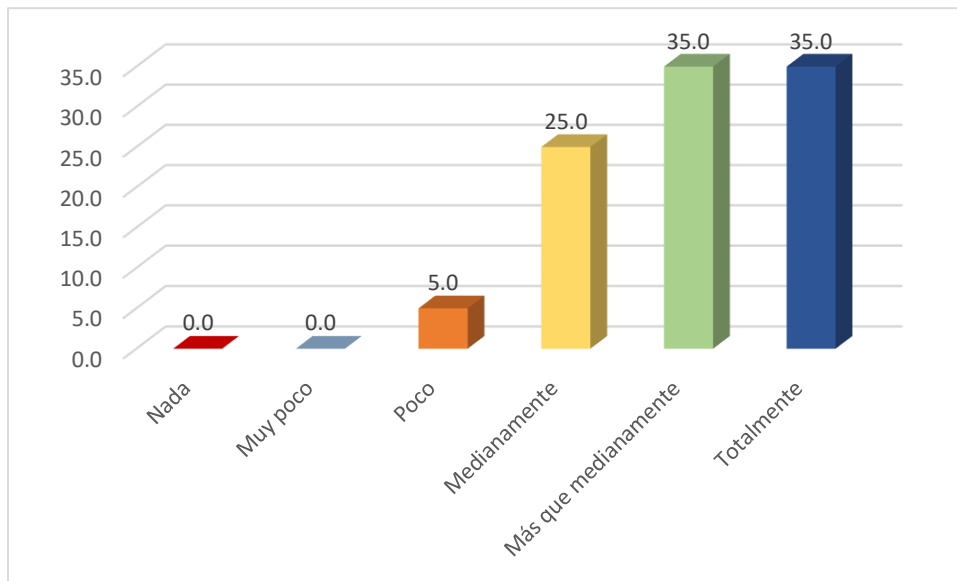


Figura 5: Relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores

Así mismo, se realizó una entrevista al jefe para conocer de qué manera se promueven las relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores, manifestando que. “...Es un poco difícil, sin embargo, siempre en cada área de trabajo hay personas que no comparten algunas ideas; sin embargo, nosotros lo que intentamos es de que el trabajador manifieste todo lo que crea es bueno para la empresa; en estas áreas nosotros lo que tratamos es que puedan organizarse y nosotros los empoderamos, les damos poder de decisión para que ellos tomen las decisiones y puedan de una u otra manera solucionarlo en su área y de esa manera nos puedan comunicar”.

Conocer en qué medida los colaboradores se sienten felices de trabajar en la empresa Arenera Jaén y qué se hace para lograrlo

Se logró determinar si los trabajadores se sienten felices de laborar en la empresa, tal como se detalla en la tabla 7.

Tabla 7: Felicidad de los empleados de trabajar en la empresa

Felicidad de trabajar en la empresa Arenera Jaén.	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	0	0,0%
Medianamente	5	25,0%
Más que medianamente	6	30,0%
Totalmente	9	45,0%
Total	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la Empresa Arenera Jaén.

Al preguntarles a los trabajadores de la empresa Arenera Jaén, si son felices al trabajar en dicha empresa, el 45.0% aseguró que totalmente, el 30.0% más que medianamente y sólo un 25.0% medianamente; es decir, menos de la mitad de los empleados se sienten totalmente felices de pertenecer a la empresa.

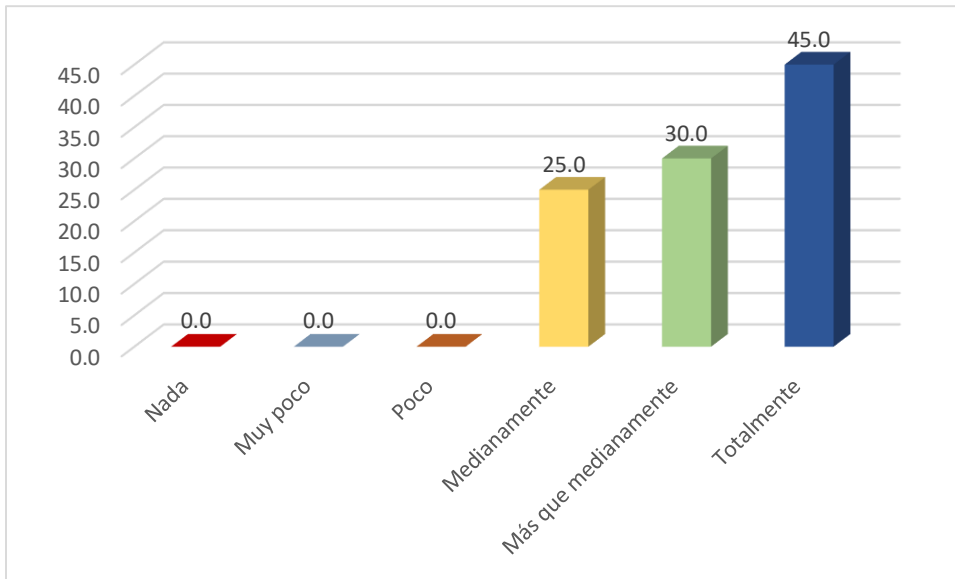


Figura 6: Felicidad de los empleados de trabajar en la empresa

Por otro lado, en la entrevista al jefe, manifestó: “la felicidad laboral, primer lugar depende de las condiciones, tener entendimiento, la empresa valora la parte familiar, es decir, no solo este 100% enfocado en la empresa, sino que vaya de la mano de la actividad familiar. Por ejemplo,

Así mismo, mencionó que: *“Considero que sí hay trabajadores felices, hay varios trabajadores felices, esto contribuye porque el trabajador es mucho más productivo, es mucho más competitivo me ayuda inclusive a solucionar problemas, muchos de estos trabajadores felices manifiestan a través de labores que se les encomienda y realizan muy bien”*.

Conocer la opinión del personal en la empresa “Arenera Jaén” de la ciudad de Piura con respecto al concepto de felicidad como aspiración máxima de los seres humanos.

Tabla 8: Opinión del personal con respecto a la Felicidad

OPINIÓN	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	3	15,0%
Medianamente	2	10,0%
Más que medianamente	7	35,0%
Totalmente	8	40,0%
Total	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la Empresa Arenera Jaén.

Al aplicar el cuestionario a los empleados de la empresa Arenera Jaén, se encontró que, el 40.0% de ellos están totalmente de acuerdo que la felicidad es aspiración máxima de los seres humanos; más que medianamente, el 35%; medianamente, el 10%; y, poco, el 15%.

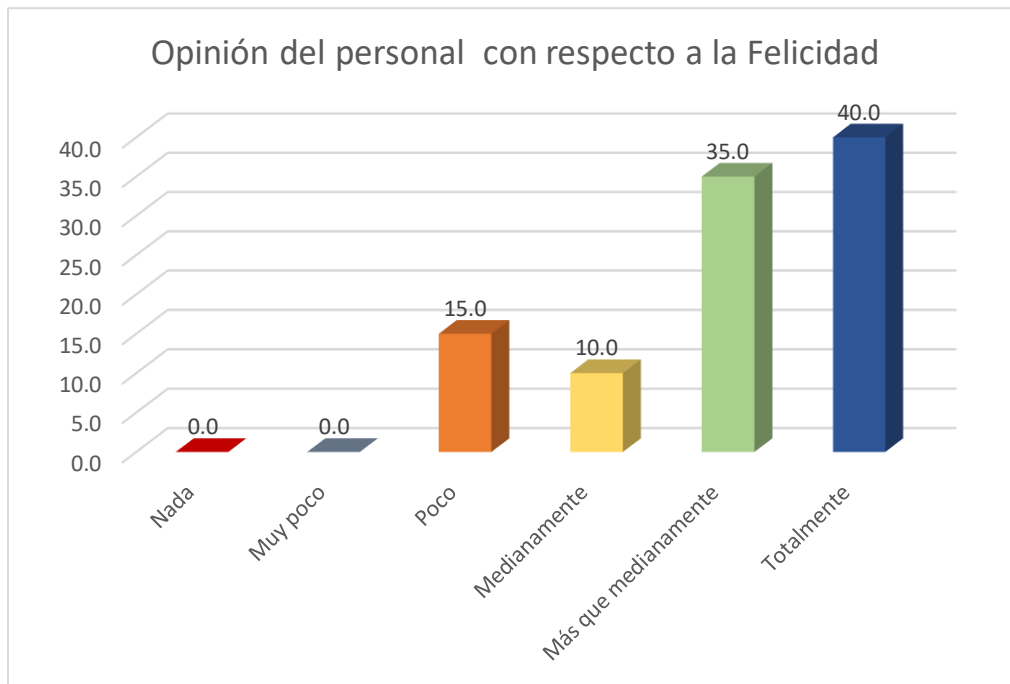


Figura 7: Opinión del personal con respecto a la Felicidad

Por otra parte, el jefe manifestó que la felicidad laboral se debe: *“...en primer lugar las condiciones que se le dé al trabajador para pueda desarrollar su trabajo, lo segundo es tener le un poco de entendimiento, en el caso nosotros valoramos mucho la parte familiar tratamos de que el trabajador no solamente esté cien por ciento enfocado en la empresa, sino también, que vaya de la mano con la parte familiar...”*

Determinar en qué medida y de qué manera se gestiona las personas para propiciar la felicidad laboral en la empresa “Arenera Jaén” de la ciudad de Piura, en el año 2019 (Objetivo general)

Finalmente se logró determinar en qué medida y de qué manera se gestiona las personas para propiciar la felicidad laboral en la empresa “Arenera Jaén”, desde la percepción de los colaboradores como del jefe, respectivamente.

Tabla 9: Gestión de las personas para propiciar la felicidad laboral

Gestión de las personas	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	0	0,0%
Medianamente	0	0,0%
Más que medianamente	10	50,0%
Totalmente	10	50,0%
Total	20	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los empleados de la Empresa Arenera Jaén.

Como resultado de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Arenera Jaén, se encontró que el 50.0% de los empleados consideran que en la empresa se gestiona la felicidad laboral, más que medianamente y el otro 50.0% de ellos, totalmente.

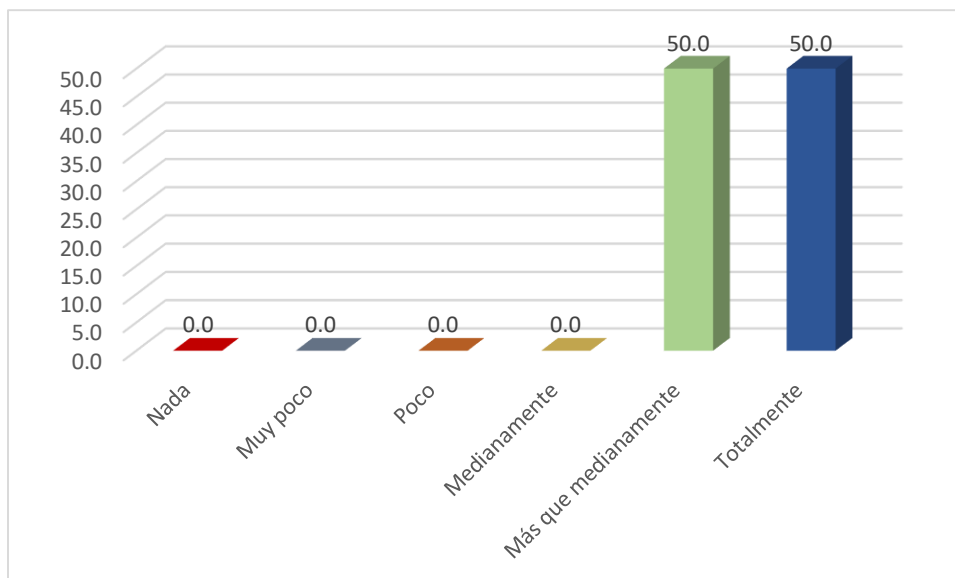


Figura 8: Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral

Tal como lo manifiesta el Lic. Oliver López, se hacen reuniones informales como almuerzos, tienen un calendario de los onomásticos de cada trabajador, en navidad invitan a los hijos de los trabajadores, tienen un ingreso en el caso cualquier trabajador sufra un percance para apoyar de manera económica.

Del mismo modo, asegura que: “...las condiciones que se le dé al trabajador para que pueda desarrollar su trabajo, lo segundo es tenerle un poco de entendimiento, en el caso nosotros valoramos mucho la parte familiar tratamos de que el trabajador no solamente este cien por ciento enfocado en la empresa sino también de la mano que vaya con la parte familiar, en este caso tratamos de que si hay alguna actividad dentro del colegio de los hijos le damos un permiso de 2 horas para que convivan con ellos y eso nos ha dado resultados debido a que los trabajadores sientan más comprometidos con la empresa”.

Como lo menciona el Lic. López, en la Empresa Arenera Jaén, no sólo se busca lograr los objetivos de la empresa, sino que, cada empleado sienta que también se valora el aspecto familiar, dándoles beneficios no sólo incentivos económicos sino intangibles.

Finalmente agrega que: “...toda organización busca que los trabajadores no solo cumplan con los objetivos, sino que se sientan a gusto con el cumplimiento de estos, sobre todo que sientan de que los beneficios no solamente son para la empresa sino también para los colaboradores, la empresa en contraprestación de esto nos brinde ciertos beneficios no

solamente económicos sino beneficios intangibles, como un permiso remunerado, como una diploma de felicitación o como una premiación de algún colaborador que puede ser algún viaje o algo que en algún momento se ha dado en la empresa.”

Por ello la empresa busca que *“los colaboradores se sientan felices de trabajar y no solamente vengan a cumplir un horario o vengan a recibir una remuneración sino también vengan con la intención de que vengan a sentirse felices de pertenecer y ayudar a otras personas a construir casa, a llevar sus materiales de construcción, por ejemplo, tratamos que un estibador no simplemente se un estibador sino que un sea un engranaje que va a permitir a un cliente final a construir su casa anhelada”*, agrega el Lic. López.

Todo lo expresado en el desarrollo de los objetivos de la investigación, **desde el enfoque cualitativo**, se puede resumir gracias a la red de la felicidad laboral que se muestra en la figura 9, en ella se detalla que para alcanzar la felicidad laboral de los colaboradores, se requiere de beneficios, condiciones laborales, acciones por parte de los directivos y de las buenas relaciones entre las Áreas, así mismo, de cada una de ellas se logra desglosar que, en los beneficios ofrecidos por la empresa “Arenera Jaén” no sólo son económicos sino también intangibles que logren que el trabajador esté motivado y sea mucho más productivo, sin dejar de lado las condiciones laborales, como es tener un lugar limpio, los implementos necesarios para su labor y seguridad, respetar la normativa laboral entre otros, por otro lado, la empresa para mejorar sus relaciones interpersonales, promueve entre sus empleados la celebración de sus onomásticos, generan un fondo en caso de alguna emergencia, le brindan la oportunidad y la responsabilidad de realizar toma de decisiones y sobre todo mantiene el respeto entre colaboradores, asumiendo como empresa la constante capacitación y reconocimiento de los logros no sólo de la institución, sino también, los logros personales y profesionales de cada trabajador.

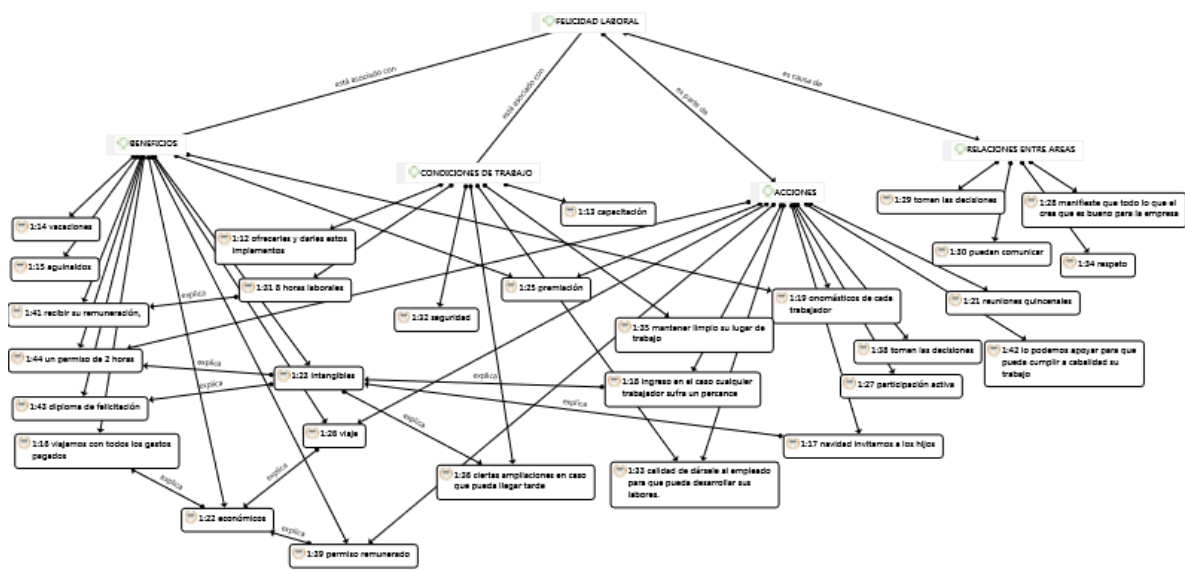


Figura 9: Red de la felicidad laboral en la empresa “Arenera Jaén”

Tabla 10: Análisis crítico por constructo

CONSTRUCTOS	CUESTIONARIO (Asistentes y administrativos)	ENTREVISTA (Jefe)	CONCEPTO	OPINIÓN DEL INVESTIGADOR
Normativa laboral (Decreto Leg. 728)	55% Conocen medianamente	Desconoce	Protege a la persona para tener acceso a los puestos de trabajo, trato igualitario, capacitación y beneficios sociales	Evidentemente el Jefe y su personal necesitan capacitación.
Condiciones del puesto de trabajo	65% Considera que las condiciones del puesto de trabajo favorecen totalmente la satisfacción y felicidad laboral	La empresa ofrece implementos para tener seguridad en el trabajo	La gestión de personas debe promover condiciones adecuadas de trabajo	Porque el 35% del personal considera que las condiciones del puesto de trabajo, influyen solo medianamente y más que medianamente, habría que checar la implementación de los puestos.
Reconocimientos no monetarios	55% 11 trabajadores conocen totalmente los reconocimientos no monetarios	El Jefe manifestó que los trabajadores gozan no solo de beneficios que establece la normativa laboral, sino también de reconocimientos no monetarios	Los reconocimientos no monetarios son condiciones complementarias que deben tener los puestos de trabajo, para generar la satisfacción laboral.	Si bien es cierto que se encontró que la mayoría de trabajadores (11, 55%) conocen totalmente los reconocimientos no monetarios, al resto de les debe capacitar, orientar.
Compromiso y satisfacción de colaboradores	40% Totalmente comprometidos y satisfechos. El 45% más que medianamente. 15% entre poco y medianamente.	En la empresa se promueve el compromiso y satisfacción laboral, con reuniones de participación activa.	El compromiso y la satisfacción laboral son componentes de la felicidad.	Lo ideal es que todo el personal esté comprometido y satisfecho, este no es el caso. Habría que considerar acciones de mejora, como implementar los puestos de trabajo, que haya posibilidades de

				desarrollo, remuneraciones razonables y practicar el reconocimiento.
Relaciones interpersonales positivas	35% La tercera parte expresa que las relaciones son totalmente positivas	El Jefe expresó que es un tanto difícil promover las relaciones interpersonales positivas, aunque se trata de integrarlos	Las teorías de la felicidad coinciden en que para lograrla, entre otros factores se debe promover el cultivo de las relaciones interpersonales positivas.	Las relaciones interpersonales no son de lo mejor; por lo tanto, se debe capacitar a los colaboradores en trabajo en equipo, juego de roles y dinámicas integracionales.
Sentimiento de felicidad por trabajar en la empresa	45 % 9 trabajadores se sienten totalmente felices por trabajar en la empresa. El resto (11), medianamente y más que medianamente	El Jefe reconoce que hay varios trabajadores felices y para lograr este objetivo propicia el equilibrio entre el trabajo y la familia.	Los trabajadores felices realizan sus actividades apasionadamente y son más productivos.	Tal parece que en la empresa no están presentes los factores que propician la felicidad; por eso, se deben revisar los perfiles y contenidos de los puestos, las políticas laborales, el trato, el reconocimiento, las remuneraciones, las relaciones interpersonales.
La felicidad como aspiración máxima de los seres humanos	40% Está totalmente de acuerdo en que la felicidad es la aspiración máxima de los seres humanos. El resto, (60%) considera poco, medianamente y más que medianamente	En la empresa se preocupan por las condiciones de trabajo y las relaciones trabajador-familia, como una manera de orientarse a la felicidad	La felicidad es un anhelo máximo de las personas, y para orientarse hacia ella, se debe trabajar por amor a lo que se hace	En la empresa se pasa gran parte del día y es un absurdo no pasarla bien en el trabajo y más aun en la única vida que tenemos.

Tabla 11: Análisis crítico de variable

VARIABLE	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Felicidad laboral	Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vacaciones ○ Aguinaldos ○ Remuneración ○ Ayuda económica ○ Intangibles: Navidad, permisos remunerados ○ Permisos remunerados ○ Diplomas de felicitación ○ Viaje anual pagado
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se dota de implementos ○ Ocho horas laborales ○ Elementos de seguridad personal ○ Tolerancia, ampliación en tardanzas ○ Capacitación
	Acciones de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ○ Premiación ○ Viajes ○ Celebración de cumpleaños ○ Ayuda económica en accidentes ○ Dotación de implementos ○ Participación activa, toma de decisiones ○ Reuniones quincenales ○ Navidad
	Relaciones entre Áreas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Poco difíciles ○ Comunicación ○ Respeto ○ Participan en toma de decisiones ○ Coinciden en todo lo que es bueno para la empresa

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se analiza y discute los objetivos planteados en este estudio de investigación.

En cuanto al nivel de conocimiento de la normativa laboral por parte de los colaboradores, como los principios que establece la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, el 10,0% la conoce poco; el 55,0% de los empleados de la empresa Arenera Jaén, conocen medianamente la normativa laboral; el 25,0%, más que medianamente y solo el 10,0%, totalmente. En particular el Decreto Legislativo 728, que regula la actividad privada y que protege a la persona para tener acceso a los puestos de trabajo, capacitación y beneficios sociales, es desconocido por el jefe.

En relación a las condiciones trabajo, ¿en cuánto favorecen a la satisfacción y a la felicidad laboral?, se ha encontrado que el 65% lo considera totalmente favorable, el 30% más que medianamente y el 5% medianamente. Por su parte el jefe, asegura que la empresa dota de elementos de seguridad al personal. Es pertinente recordar que, Rodríguez (2009), considera que las condiciones de trabajo es una condición externa de los puestos de trabajo, que la gestión del talento humano, no debe dejar de considerar.

Sobre los beneficios sociales, Locke, citado por Pablos González (2016), afirma en su tesis doctoral que los beneficios son un componente externo de los puestos de trabajo muy importantes y generan satisfacción. Sin embargo, en la empresa “Arenera Jaén”, solo el 55% los conoce totalmente; aunque, el jefe manifestó que sus trabajadores no solo gozan de los beneficios que establece la normativa laboral, sino que, además, gozan de intangibles, como el reconocimiento. Pero, lo cierto es que, el 45% los conoce entre poco, medianamente y más que medianamente.

El compromiso y la satisfacción, son componentes básicos de la felicidad laboral, lo sostiene Seligman, M. (2003) y en la empresa “Arenera Jaén” solo el 40% de trabajadores está totalmente comprometido y satisfecho; el resto lo está poco, medianamente y más que medianamente. Lo ideal es que todo el personal esté comprometido y satisfecho plenamente; pero, esto no se cumple, a pesar que el jefe lo promueve con reuniones de participación activa.

Como sostiene Sonja Lyubomirsky (Canepa, 2015), la felicidad depende, entre otros factores, de las relaciones interpersonales positivas, y en la empresa “Arenera Jaén”, solo el 35% de los colaboradores las considera totalmente positivas. Esto es explicado por el jefe como un tanto difícil de lograr, aunque hace el esfuerzo por integrarlos.

Seligman, M. (2003), en su obra “La auténtica felicidad” sostiene que, si a la satisfacción laboral se suma la vocación, el trabajo se convierte en una actividad placentera que se realiza con pasión, con compromiso, y en estas condiciones el trabajador se está orientando a la felicidad. Pero el caso es que, en la empresa “Arenera Jaén” solo el 45% de trabajadores se sienten totalmente felices por trabajar en la empresa y el resto, 55%, entre medianamente felices y más que medianamente. Esto no es favorable para la empresa, ni para el trabajador, porque según lo sostiene la Teoría de la ciencia de la felicidad en el trabajo (Iopener Institute, 2005), los trabajadores felices son más productivos. Por su parte, el jefe asegura que, si hay varios trabajadores felices, porque propicia un equilibrio entre el trabajo y la familia, celebran los cumpleaños, la Navidad, y ofrecen ayuda económica en caso de percances.

El concepto de la felicidad como aspiración máxima de los seres humanos, fue una convicción aristotélica, llegando a considerarla como un estilo de vida, que se manifiesta poniendo en práctica lo mejor que cada persona tiene. En la empresa “Arenera Jaén” solo el 40% de trabajadores comparte totalmente la convicción aristotélica; el resto, el 60% lo comparte entre más que medianamente, medianamente y poco. El jefe, por su parte, considera que a sus colaboradores los orienta hacia la felicidad mediante condiciones adecuadas de trabajo y valorando las relaciones familiares.

Finalmente, con relación al objetivo general, el 50% de los colaboradores, consideran que en la empresa “Arenera Jaén”, la felicidad se gestiona totalmente y el otro 50%, más que medianamente. Este resultado se obtuvo al recodificar (asignar el código en base al puntaje obtenido), luego se realizó el conteo; es decir, cuántos trabajadores están en el código 0, 1, 2, etc., en este caso hay un 50% en el código 4 (más que medianamente) y el otro 50% (totalmente).

Respecto a la manera cómo se gestiona la felicidad, el jefe reveló que se hace dotando a los puestos de trabajo de las condiciones apropiadas, favoreciendo las buenas relaciones familiares, otorgando beneficios y practicando el reconocimiento.

V. CONCLUSIONES

1. El 10,0% de los colaboradores de la empresa Arenera Jaén manifiesta que, conoce la normativa laboral totalmente, el 25,0% más que medianamente, el 55.0% medianamente y el 10% poco.

El Jefe por su parte manifestó que, de la Declaración Internacional del Trabajo, solo conoce lo referente a la jornada de las ocho horas diarias de trabajo; también expresó que coincide con lo expresado en el Art. 1 de la Constitución Política del Perú que, considera a la persona como el fin supremo de la sociedad. Por último, declaró que no conoce el Decreto Legislativo 728 o Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.

2. Respecto a las condiciones del puesto de trabajo que favorece la satisfacción y felicidad laboral, el 65% de los colaboradores reconocen que se dan totalmente; el 30%, más que medianamente y el 5%, medianamente.

Por otro lado, en la entrevista realizada al Lic. Oliver López, Jefe de la empresa, manifestó que la empresa se preocupa por brindar adecuadas condiciones de trabajo, dotando de elementos de protección personal, capacitación para su uso y verificando su utilización.

3. Sobre el conocimiento de los reconocimientos no monetarios, se encontró que el 55.0% de los colaboradores de la Empresa Arenera Jaén los conocen totalmente, un 20.0% los conoce más que medianamente, el 20.0% medianamente y sólo un 5.0% conoce poco.

Al entrevistar al Jefe, indicó que los reconocimientos no monetarios que sus colaboradores tienen son días adicionales de vacaciones, permisos, reuniones de confraternidad, reconocimientos, viajes, premios, entre otros que la empresa asume para buscar el compromiso y felicidad de los colaboradores.

4. Solo el 40% de los colaboradores de la empresa “Arenera Junín” están comprometidos y satisfechos totalmente; el 45%, más que medianamente; el 10%, medianamente; y, el 5%, poco comprometidos y satisfechos.

Los esfuerzos que hace el Jefe, promoviendo reuniones para propiciar el sentimiento de pertenencia, no logran el éxito esperado.

5. Las relaciones interpersonales positivas entre los trabajadores no se dan en grado óptimo. Para el 35% del personal, se dan totalmente; igualmente, para el 35%, se dan más que medianamente; el 25%, considera que se dan medianamente; y, el 5%, poco.

El Jefe reconoce que lograr relaciones interpersonales positivas, es difícil; a pesar que, facilitan la organización dentro de las Áreas y les empoderan para tomar decisiones.

6. Los colaboradores que se sienten totalmente felices de trabajar en la empresa “Arenera Jaén”, hacen un 45%; más que medianamente felices, 30%; y solo medianamente felices, el 25%.

El Jefe expresó que la felicidad de los colaboradores, no solo depende de la empresa, sino también de las relaciones familiares y que a la empresa le conviene tener colaboradores felices porque, son más productivos.

7. La opinión que tienen los colaboradores de la empresa “Arenera Jaén”, con respecto al concepto de la felicidad como aspiración máxima de los seres humanos, el 40.0% de ellos está totalmente de acuerdo que la felicidad es aspiración máxima de los seres humanos; más que medianamente, el 35%; medianamente, el 10%; y, poco, el 15%.

El Jefe por su parte, reiteró que la felicidad laboral, depende de las condiciones de trabajo, de comprender al trabajador y de las relaciones familiares.

8. Finalmente se logró determinar en qué medida y de qué manera se gestiona la felicidad laboral en la empresa “Arenera Jaén”, de la ciudad de Piura, en el año 2019, tanto desde la percepción de los colaboradores, como del Jefe. El 50% de los colaboradores perciben que la felicidad laboral se gestiona totalmente y el otro 50%, más que medianamente. Del procesamiento de la encuesta se concluye que la felicidad laboral exige beneficios, condiciones laborales, acciones por parte de los directivos y de las buenas relaciones entre las Áreas de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se debe instruir al personal y al Jefe en los temas de la normativa laboral, a fin de que conozcan tanto sus derechos como sus obligaciones.
2. Hacer un estudio de descripción y análisis de puestos, con la finalidad de que las tareas y responsabilidades queden bien determinadas, los puestos bien implementados y sean ocupados con personal que cumpla con el perfil.
3. Orientar a los colaboradores en el conocimiento de los reconocimientos no monetarios que les corresponde, como trabajadores de la empresa “Arenera Jaén”, ya que éstos son motivadores y producen satisfacción laboral.

4. Para tener colaboradores comprometidos y satisfechos, los puestos de trabajo deben tener contenidos bien determinados y ocupados por personal convenientemente seleccionado y capacitado, porque de esta manera se sentirán felices de lo que hacen y tendrán rendimientos efectivos, eficientes y eficaces.
5. Para lograr relaciones interpersonales positivas, se debe capacitar a los colaboradores de la empresa “Arenera Jaén”, en el trabajo en equipo, juego de roles y el ejercicio de dinámicas de integración.
6. Cómo ha quedado en evidencia que no todos los trabajadores de la empresa “Arenera Jaén”, se sienten felices de pertenecer a esta empresa, se debe revisar las políticas laborales, revisar las remuneraciones que se otorgan, los horarios de trabajo, prestar atención a las relaciones interpersonales, al equilibrio familia-trabajo, y practicar el buen trato y el reconocimiento.
7. Que la felicidad es el anhelo máximo de los seres humanos, no es compartido por un número significativo de colaboradores, lo cual no es conveniente porque, en toda empresa se requiere de colaboradores que estén felices con lo que hacen diariamente, que lo hagan con pasión, para tener altos rendimientos; para lograrlo, se debe empoderar a los trabajadores en la toma de decisiones, se debe practicar la camaradería, la equidad, la confianza, el respeto, el aprecio y el reconocimiento. Los empresarios y los Jefes deben preocuparse por convertir a sus empresas en lugares ideales para trabajar, en las que los colaboradores tengan un alto sentido de pertenencia y reconozcan que, independientemente del puesto que ocupan, su presencia en la empresa es muy importante.

VII. PROPUESTA

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, he considerado dos problemas; uno, es el escaso conocimiento de la normativa laboral, tanto de los colaboradores como del Jefe de la empresa “Arenera Jaén”, de Piura; y el otro, son las relaciones interpersonales no adecuadas entre los colaboradores; problemas para los cuales, formulo las siguientes propuestas de solución:

Problema del escaso conocimiento de la normativa laboral

Situación actual. - La mayoría de los colaboradores (55,0%) la conoce medianamente y totalmente, solo el 10,0%.

Acciones correctivas. -

- Charla instructiva sobre la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Constitución Política del Perú, referente a la defensa de la persona humana y sus derechos fundamentales.
 - Ponente. - Abogado invitado

- Charla instructiva sobre el Decreto Legislativo N° 728, conocido como Ley de la Productividad y Competitividad Laboral
 - Ponente. - Ing. Alfredo Méndez Gastañadui

- Charla instructiva sobre el Reglamento Interno de la empresa “Arenera Jaén” de Piura.
 - Ponente. - Lic. Oliver

Para las tres charlas instructivas:

- Lugar. - Local de empresa “Arenera Jaén” de Piura
- Fecha, día y hora. - Por coordinar, pero sería en el mes de febrero de 2020.
- Medios Audiovisuales. - Equipo multimedia
- Materiales. - Pizarra, plumones, videos, power point, hojas impresas.

- Inversión. - S/ 130.00 por cada charla, la asumiría la empresa “Arenera Jaén”, destinados para pasajes del ponente, botella de agua, hojas bond, un sencillo compartir.
- Mecánica de desarrollo. - Exposición, visión de vídeos ilustrativos, conversatorio para intercambiar ideas, conclusiones finales.

Problema de las relaciones interpersonales no adecuadas

Situación actual. - El 35% de los colaboradores expresaron que las relaciones interpersonales son totalmente positivas; y el resto, 65%, las percibe entre poco, medianamente y más que medianamente positivas, lo cual no es adecuado porque, en una empresa el personal tiene que estar sintonizado y en total armonía.

Acciones correctivas. - Workshop (Taller) sobre Habilidades Directivas, para tratar vivencialmente sobre el liderazgo transformacional, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la automotivación.

- Ponente. - Ing. Alfredo Méndez Gastañadui
- Lugar. - Local de empresa “Arenera Jaén” de Piura
- Fecha, día y hora. - Por coordinar, pero sería en el mes de febrero de 2020.
- Medios Audiovisuales. - Equipo multimedia
- Materiales. - Pizarra, plumones, videos, power point, hojas impresas, globos, skyes, cinta de embalaje.
- Inversión. - S/150.00 por cada charla, la asumiría la empresa “Arenera Jaén”, destinados para pasajes del ponente, botella de agua, hojas bond, un sencillo compartir.
- Mecánica de desarrollo. - Exposición, visión de vídeos ilustrativos, dinámicas de integración y de concurso, conversatorio para intercambiar ideas, conclusiones finales.

REFERENCIAS

- Bueno, Gustavo (2005) "El mito de la felicidad. Recuperado 3 de junio de 2019, de Google Docs website:
https://drive.google.com/file/d/1OmUeJqJcdLGIICNeoTWEGiyzovReFzZW/view?usp=embed_facebook
- Ben-Shajar, T. (2011) «Practicar la felicidad». Recuperado 28 de mayo de 2019, de Leader Summaries website: <https://www.leadersummaries.com/resumen/practicar-la-felicidad>
- Caicedo, D. Cristina, Y. (2015). *Felicidad y productividad: Un aporte a la gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI*. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/12265>
- Canepa, M. (2015, junio 5). Entrevista a Sonja Lyubomirsky: La científica de la felicidad. Recuperado 25 de junio de 2019, de El Definido website:
<https://www.eldefinido.cl/actualidad/lideres/5321/Entrevista-a-Sonja-Lyubomirsky-la-cientifica-de-la-felicidad/>
- Cómo definen la felicidad 5 filósofos famosos.” La Mente es Maravillosa. (s. f.). Recuperado 30 de mayo de 2019, de <https://lamenteesmaravillosa.com/definen-la-felicidad-5-filosofos-famosos/>
- Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Fernández, I. (2016). Recuperado de: recursohumano.cl/single-post/2016/05/05/Felicidad-organizacional-como-construir-felicidad-en-el-trabajo
- Fierro-Arias, L., Simón-Díaz, P., Ponce-Olivera, R. M., & Arenas-Guzmán, R. (2018). Study on job satisfaction and happiness in medical dermatologists. *Gaceta Médica de Mexico*, 154(1), 26-35. <https://doi.org/10.24875/GMM.17002763>
- Gestión (2017, septiembre 7). ¿Por qué los peruanos son felices o infelices en el trabajo? Recuperado 28 de mayo de 2019, de Gestion website:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/peruanos-son-felices-infelices-143143>
- Grosso, Sunny (2016). Dinero. (s. f.). Trabajadores felices, hacen empresas más rentables y exitosas. Recuperado 28 de mayo de 2019, de Trabajadores felices hacen empresas

- más rentables y exitosas website:
<http://www.dinero.com/empresas/articulo/trabajadores-felices-hacen-empresas-mas-rentables-y-exitosas/239207>
- Iopener Institute (2005). Happiness at Work "Our Approach". Recuperado 30 de mayo de 2019, de Iopener Institute website: <https://iopenerinstitute.com/happiness-at-work/>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991) A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1-61-89.
- Mitta, D., Dávila, C. (2015). Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millennials" en un grupo de organizaciones (Tesis de postgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talent%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Pablos González, M. M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres* (Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Extremadura). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=54193>
- RPP (2019). Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo. (s. f.). Recuperado 28 de mayo de 2019, de RPP website: <https://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>
- Raffino, M. (2019). Concepto de Compromiso. Recuperado en: <https://concepto.de/compromiso/>
- Rodriguez, M. (2009). Gestión del Talento Humano. Recuperado en: <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Rojas, L (2002). Recuperado 27 de junio de 2019, de <https://www.amazon.es/Nuestra-felicidad-Luis-Rojas-Marcos/dp/8467030194>
- Russell, Bertrand (2003). -"La_Conquista_de_la_felicidad." Google Drive. Recuperado 27 de junio de 2019, de <https://drive.google.com/file/d/0B9CL7vuA0yUeMXFxeUdCWFUyUzA/view>

- Salas Porras, M. (2018). The Spanish Public Employment Service and the new European guidelines: Convergence towards a single European employment system? *Ekonomiaz*, 93(1), 218-245. Recuperado de Scopus.
- Seligman , M. (2003) La Felicidad Auténtica de Martin Seligman (s. f.). Recuperado 30 de mayo de 2019, de Ramiro Casó. Blog website: <https://ramirocaso.com/la-felicidad-autentica-de-martin-seligman/>
- Staff, F. (2016, diciembre 2). Dinamarca tiene a los trabajadores más felices del mundo. Recuperado 28 de mayo de 2019, de Forbes México website: <https://www.forbes.com.mx/dinamarca-tiene-a-los-trabajadores-mas-felices-y-leales-del-mundo/>
- Strusberg Benavides, G. (2017). La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8976>
- Vázquez Blanco, S. (2016). Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo. Recuperado de <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/13940>
- Yamamoto, J. (s.f.). Recuperado 6 de junio de 2019, de https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_jorge_yamamoto.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

TESIS DOCTORAL: GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL

CUESTIONARIO

Objetivo. - Recabar información relativa a la manera como se gestiona el personal en la Empresa “Arenera Jaén”

Encuestados: Asistentes y Administrativos de la Empresa “Arenera Jaén”

Referentes al Marco Normativo

1. ¿Conoce del Decreto Legislativo 728, llamado Ley de la Productividad y Competitividad laboral?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada
2. ¿Considera adecuado el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa “Arenera Jaén”?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

Referentes al Marco Referencial

3. ¿En cuánto considera que estar en el puesto de trabajo adecuado, tener actitud positiva y un buen clima organizacional, influye en la felicidad laboral?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada
4. ¿Los puestos de trabajo son cubiertos de acuerdo a las exigencias del puesto de trabajo?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

5. ¿En qué medida se promueve las condiciones adecuadas de trabajo, que le generan la satisfacción laboral?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

6. ¿En cuánto se siente satisfecho durante la jornada laboral?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

7. Tu ambiente de trabajo, ¿en qué medida es acogedor?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

Referentes al Marco Conceptual

8. ¿En qué medida se tienen en cuenta las condiciones internas (naturaleza del puesto) y externas (implementación) de los puestos de trabajo para mantener la motivación, las actitudes positivas y el buen clima laboral?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

9. ¿Cuánto conoce de los reconocimientos no monetarios que le corresponde como trabajador de la empresa?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

10. En la empresa, ¿las remuneraciones son justas?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

11. En la empresa, ¿se propicia el compromiso y la realización profesional y personal?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

12. En la empresa ¿se propicia y valora el trabajo en equipo?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

Referentes al Marco Teórico

13. ¿En qué medida las relaciones interpersonales entre los trabajadores son positivas?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

14. ¿Se siente feliz por trabajar en esta empresa?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

15. ¿En qué medida se siente comprometido con la empresa?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

16. ¿En la empresa se practica el buen trato, la gratitud y el aprecio?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

Referentes al Marco Filosófico

17. ¿Está de acuerdo en que la felicidad, es la aspiración máxima de todos los seres humanos?

A) Totalmente B) Más que medianamente C) Medianamente D) Poco E) Muy poco F) Nada

OBSERVACIONES. -

Muchas gracias por su colaboración.

TESIS DOCTORAL: GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL

ENTREVISTA: Transcripción de audio

Objetivo. - Obtener información de las personas que dirigen la empresa para luego procesarla y llegar a las conclusiones que permitirán formular sugerencias y recomendaciones para la mejora de la gestión de los colaboradores de la Empresa “Arenera Jaén”

Cargo de entrevistado: Jefe

MARCO NORMATIVO	PREGUNTA	RESPUESTA
	1. ¿Conoce usted la Declaración Internacional del Trabajo? ¿Qué es lo que conoce?	Sí, algo he escuchado, bueno lo poco que puedo conocer sobre la Declaración Internacional del Trabajo es sobre las 8 horas laborales que debe tener todo trabajador, las normas de seguridad que debe tener todo trabajador y sobre la calidad de dársele al empleado para que pueda desarrollar sus labores.
	2. El Art. 1 de la Constitución Política del Perú, considera a la persona humana como el fin supremo de la sociedad. ¿Cuál es su interpretación?	Bueno, creo que coincido con esa afirmación ya que una persona que se mantiene en la sociedad, que sea bien tratado, que se le pueda dar una buena guía pueda mantener a la sociedad dentro de ellos estándares requeridos.

	<p>3. ¿Conoce del Decreto Legislativo 728 o Ley de la Productividad y Competitividad Laboral? ¿Qué es lo que conoce?</p>	<p>No, no he escuchado mucho ingeniero sobre eso.</p>
	<p>4. De acuerdo a su Reglamento Interno, ¿la empresa propicia la comprensión y el ambiente necesario para alcanzar los objetivos propuestos?, ¿qué se hace para lograr este cometido?</p>	<p>Sí, bueno nosotros en el reglamento interno tenemos varias partes, lo que son deberes y derechos de cada trabajador, dentro de ellos está que deben mantener sus 8 horas, evitar algún tipo de faltar el respeto a algún jefe, mantener limpio su lugar de trabajo, dar parte si es que le faltara algún tipo de implementación para que pueda desarrollar bien sus labores, se habla también sobre el ingreso y salida teniendo ciertas ampliaciones en caso que pueda llegar tarde, y diferentes deberes que debe cumplir el trabajador y diferentes cosas que nosotros lo podemos apoyar para que pueda cumplir a cabalidad su trabajo.</p>
<p>MARCO REFERENCIAL</p>	<p>1. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo que se tiene en cuenta en su empresa, para promover la satisfacción del personal?</p>	<p>Bueno, nosotros al ser una empresa comercial nuestros trabajadores están mayormente en continuo digamos riesgo de poder sufrir cualquier tipo de accidentes, nosotros comercializamos materiales de construcción y estos materiales de construcción pues, nos obligan a que el 100% de trabajadores utilicen lo que son implementos de seguridad , entonces nosotros tratamos de</p>

		ofrecerles y darles estos implementos y verificar de que ellos los usen previa capacitación y ver de que esto les va ayudar a ellos a complementar su trabajo manteniendo siempre su seguridad de por medio.
	2. ¿Cuál es el procedimiento que se sigue en la selección de los colaboradores?	Mucho depende del cargo que se va a colocar, nosotros hemos hecho un perfil de cada puesto que ocupamos en cada puesto dentro de la empresa y de acuerdo a dicho perfil se solicita, normalmente nosotros al necesitar un colaborador hacemos el requerimiento al área de recursos humanos y el área de recursos humanos es el que se encarga de sacarlo la convocatoria ya sea a través de redes sociales o a través de medios de comunicación o a través de la recomendación de alguna tercera persona.
	3. A su criterio, ¿de qué variables depende la felicidad laboral?	Yo creo de que la felicidad laboral, en primer lugar las condiciones que se le dé al trabajador para pueda desarrollar su trabajo, lo segundo es tener le un poco de entendimiento, en el caso nosotros valoramos mucho la parte familiar tratamos de que el trabajador no solamente este cien por ciento enfocado en la empresa sino también de la mano que vaya con la parte familiar, en este caso tratamos de que si hay alguna actividad dentro del colegio de los hijos le damos un permiso de 2 horas para que convivan con ellos y eso nos ha dado resultados debido a que los trabajadores se sientan más comprometidos con la empresa.

	<p>4. ¿Considera que en su empresa existen trabajadores felices? ¿Cuál es la ventaja de tener en la empresa, trabajadores felices?</p>	<p>Considero que sí, hay trabajadores felices, hay varios trabajadores felices, esto contribuye porque el trabajador es mucho más productivo, es mucho más competitivo me ayuda inclusive a solucionar problemas, muchos de estos trabajadores felices manifiestan a través de labores que se les encomienda y realizan muy bien.</p>
<p>MARCO CONCEPTUAL</p>	<p>1. ¿Considera usted que, el trabajo en su empresa guarda relación con el bienestar social y la realización del trabajador?</p>	<p>A eso apuntamos, tratamos de apuntar, no solamente que sea un trabajador más, sino que personalmente y profesionalmente logre desarrollar todas sus aspiraciones de manera personal de manera profesional, le damos la mayoría de posibilidades para que ellos puedan capacitarse o puedan asistir a algún tipo de capacitación ya sea profesional o ya sea de la parte de la empresa.</p>
	<p>2. ¿Cuáles son las ventajas de considerar a los colaboradores como socios estratégicos, antes que simples trabajadores?</p>	<p>La ventaja es que ellos se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa, nosotros en Arenera Jaén tratamos de que el trabajador se sienta parte y dueño de la empresa, cuando ellos hablan de Arenera Jaén, entonces ellos no hablan de esa empresa sino de mi empresa y tratamos de que sean parte de y asuman la responsabilidad, de que si hay un beneficio para la empresa el beneficio sea para todos pues, tratamos que entre comillas se pongan la camiseta.</p>

	<p>3. Para usted, ¿qué es una remuneración razonable?</p>	<p>Algo que pueda cubrir mis necesidades, no solo las primeras necesidades sino también que me pueda cubrir digamos ciertas partes familiares, no solo la canasta familiar, sino también que me de alguna opción de poder brindar a mi familia de manera adicional.</p>
	<p>4. ¿Cuáles son los reconocimientos no monetarios de los que gozan los colaboradores?</p>	<p>No le entiendo esa pregunta. Bueno el 100% de los trabajadores tienen la posibilidad de recibir estos reconocimientos, desde días adicionales de vacaciones, aguinaldos; inclusive nosotros tenemos una reunión anual en la ciudad de Trujillo lo nosotros viajamos con todos los gastos pagados.</p>
	<p>5. Cómo Jefe, ¿de qué manera genera el compromiso y la identificación de sus trabajadores?</p>	<p>Nosotros tenemos reuniones quincenales en la empresa, donde ponemos en manifiesto todas las cosas que están funcionando bien y las que no están funcionando, de tal manera que el colaborador vea y pueda él dar ideas de qué manera podemos nosotros mejorar, de esta manera hacemos que ellos estén en una participación activa en la toma de decisiones más que todo en el logro de los objetivos los cuales nosotros tratamos de llegar siempre de acuerdo a lo que se estructura de manera anual en la empresa.</p>
	<p>6. Tener trabajadores felices es considerado como un intangible, difícil de</p>	<p>Definitivamente que sí, yo me pongo en el caso de la mayoría de trabajadores, yo como trabajador también de la empresa, la felicidad es algo que a uno lo vuelve a uno mucho más motivado de poder</p>

	<p>imitar. ¿Cuál es su opinión al respecto?</p>	<p>desarrollar sus laborales y esa felicidad de poder pertenecer a una institución como Arenera Jaén pues, me hace que me sienta un poco orgulloso de pertenecer no solamente yo y eso trato de transmitir a los trabajadores, al resto de los compañeros de trabajo para que ellos se sientan felices de pertenecer a una institución como arenera Jaén de que no solo cumple con lo que manda la ley sino también más allá de eso.</p>
	<p>7. Cómo directivo, ¿qué acciones realiza para lograr colaboradores felices?</p>	<p>Nosotros tratamos de hacer reuniones informales entre comillas, tenemos un calendario de los onomásticos de cada trabajador, hacemos una reunión en cada fecha onomástica de los mismos trabajadores en navidad invitamos a los hijos de los trabajadores, tenemos un ingreso en el caso cualquier trabajador sufra un percance que es entre nosotros que es como apoyar el de manera económica y ese fondo se utiliza en emergencia de nosotros mismos.</p>
<p>MARCO TEÓRICO</p>	<p>1. ¿Cómo promueve las buenas relaciones entre las Áreas de trabajo?</p>	<p>Mira, es un poco difícil, sin embargo, siempre en cada área de trabajo hay personas que no comparten algunas ideas, sin embargo, nosotros lo que intentamos es de que el trabajador manifieste que todo lo que el crea que es bueno para la empresa, en estas áreas nosotros lo que tratamos es que puedan organizarse y nosotros lo empoderamos, les damos poder de decisión para que ellos tomen las</p>

		decisiones y puedan de una u otra manera solucionarlo en su área y de esa manera nos puedan comunicar.
	2. Se considera que “la felicidad auténtica se logra con emociones positivas, compromiso, relaciones adecuadas y obtención de logros”. ¿Cuál es su comentario al respecto?	Bueno, yo creo que toda organización busca que los trabajadores no solo cumplan con los objetivos, sino que se sientan a gusto con el cumplimiento de estos, sobre todo que sientan de que los beneficios no solamente son para la empresa sino también para los colaboradores, la empresa en contraprestación de esto nos brinde ciertos beneficios no solamente económicos sino beneficios intangibles, como un permiso remunerado, como una diploma de felicitación o como una premiación de algún colaborador que puede ser algún viaje o algo que en algún momento se ha dado en la empresa.
MARCO FILOSÓFICO	1. El filósofo griego Epicuro, expresó, “que no se debe trabajar para obtener bienes, si no por amor a lo que se hace”. ¿Cuál es su comentario?	Yo pienso que, esto es mi parecer relativo, muchas veces si hay personas que trabajamos por felicidad y sin embargo, hay otros por necesidad, hay colaboradores que vienen simplemente a cumplir su trabajo con la intención de que a fin de mes o quincena puedan recibir su remuneración, sin embargo, lo que nosotros tratamos es que estos colaboradores que llegan con ese ideal pues cambien y efectivamente se sientan felices de trabajar y no solamente vengan a cumplir un horario o vengan a recibir una remuneración sino también vengan

		<p>con la intención de que vengan a sentirse felices de pertenecer y ayudar a otras personas a construir casa, a llevar sus materiales de construcción, por ejemplo, tratamos que un estibador no simplemente se un estibador sino que un sea un engranaje que va a permitir a un cliente final a construir su casa anhelada.</p> <p>Muchas gracias por su colaboración.</p>
--	--	--

Muchas gracias por su colaboración.



ARENERA JAEN S.A.C.

Av. América Sur 1344 Telefono 251516 255950 fax 200332 - Trujillo
Av. Sanchez Cerro 2876, Telf. 073-607570; Fax 073-607571 - Piura
Av. Valenzuela 665 Telefax 521371 – Pacasmayo
Jr. Bolivar 1575 Telefax 731031 – Jaén

CARTA DE ACEPTACIÓN- AUTORIZACIÓN

Piura, 31 de mayo de 2019

Sres. Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo

Sirva la presente para saludarles cordialmente y a la vez, hacer de su conocimiento que, en mi calidad de Jefe de la empresa ARENERA JAÉN-Sucursal Piura, estoy aceptando y autorizando al Mg. Alfredo Nicanor Méndez Gastañadui, para que realice el estudio de investigación, “GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL”, con la participación del personal de la empresa que jefaturo, a quienes se les aplicará los instrumentos Cuestionario y Entrevista que ha elaborado el doctorando.

De esta manera, ARENERA JAÉN está apoyando la realización de este interesante trabajo de investigación, orientado a que el Mg. Alfredo Méndez opte el Grado de Doctor en Administración y que nuestro personal, y por ende la empresa, se beneficie con las sugerencias y recomendaciones resultado de este estudio.

Atentamente,

ARENERA JAEN S.A.C.
SUCURSAL PIURA

Lic. Oliver López Herrera
ADMINISTRADOR

ANEXO 4: Constancias de Validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Dayron Lugo Denis con DNI N° 001911323 Magister
 en Doctor en Ciencias Pedagógicas (Especialidad en Derecho
 N° ANR/COP 1622-2018 de profesión Abogado
 desempeñándome actualmente como Docente del área de Investigación
 en la Universidad César Vallejo, Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Fecha: 30 de mayo de 2019

Dr. Dayron Lugo Denis Dlugos
 Especialidad: Derecho
 Email: dlugos@ucv.edu.pe
 CEN°: 001911323

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Dayron Sugo Denis con DNI N° 001911323 Doctor
 en Ciencias Pedagógicas (Especialidad en Derecho),
 N° ANR/COP 4622-2018 de profesión Abogado,
 desempeñándome actualmente como Docente de la Dirección de Investigación
 en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Entrevista

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

Fecha: 3/6/2019

Dr. Dayron Sugo Denis *Sugo*
 CEN° 001911323
 Especialidad: Derecho
 email: dsugo@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NICOLÁS VALLE PALOMINO con DNI N° 16520996 Doctor en PSICOLOGÍA.
 N° ANR/COP, de profesión LIC. EN PSICOLOGÍA.
 desempeñándome actualmente como DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN
 en UCV - PIURA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Dr. Nicolás Valle Palomino.
16520996

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

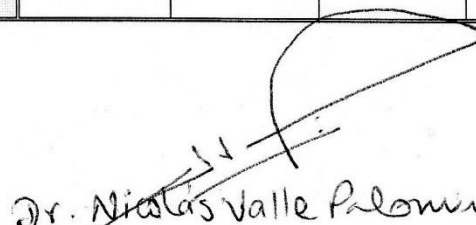
Yo, NICOLÁS VALLE PALOMINO con DNI N° 16520996 Doctor
 en PSICOLOGÍA.
 N° ANR/COP, de profesión LIC. EN PSICOLOGÍA,
 desempeñándome actualmente como DIRECTOR DE INVESTIGACION.
 en UCV-PIURA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Entrevista

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓


 Dr. Nicolás Valle Palomino.
 16520996

05/06/2019.

Yo, Dr. Alberto Gómez Fuertes, con documento de identidad C.E. N° 001091357, luego de revisar los instrumentos, cuestionario y encuesta, elaborados por el doctorando Br. Alfredo Nicanor Méndez Gastañadui, para su respectiva aplicación en el estudio que viene realizando para su tesis doctoral "Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral",

CERTIFICO:

Que reúnen las condiciones necesarias para obtener la información, que permita lograr los objetivos de la investigación de naturaleza mixta, cuantitativa y cualitativa, considerada.

Chiclayo, 29 de mayo de 2019.



 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Dr. Alberto Gómez Fuertes
DOCENTE INVESTIGADOR
CAMPUS CHICLAYO

Dr. Alberto Gómez Fuertes
C.E. 001091357

ANEXO 5 - BASE DE DATOS

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
0	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4
1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3
0	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
0	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2
0	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2
1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
2	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
0	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5
1	5	5	5	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	2
0	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5
0	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
1	3	4	5	3	5	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4
3	4	5	4	3	4	2	3	5	2	1	1	2	3	4	2	5
0	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	5	1	2	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5
1	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
0	3	5	5	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo ALFREDO NICANOR MÉNDEZ GASTAÑADUI, identificado con DNI
N° 17929938 egresado del Programa Académico de

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

" GESTIÓN DE PERSONAS PARA PROPICIAR LA FELICIDAD LABORAL
EN LA EMPRESA ARENERA JAÉN, DE PIURA, AÑO 2019 "

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 17929938



Trujillo 29 de marzo del 2020

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL docente del CURSO DE DESARROLLO DE TESIS de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén, de Piura, año 2019**, del estudiante **MÉNDEZ GASTAÑADUI ALFREDO NICANOR** he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 10 de diciembre 2019



Dr. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL
DNI: 18206812

remito tesis para v x INFORME FINAL x Temas marco - Go x DOC ADMINISTR... x Rubrica_UPG_Hey... x Turnitin x Nueva pestaña x Navegador web G x

mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm&ogbi#inbox/KitbLthNPfzPfsSKqLSjBMBjHdczkzg?projector=1

Aplicaciones Error de privacidad PIXMA G3100: Hog... Canon : Manuales d... Recordatorio sobre... Licencias Eset Como descargar e L... Dragon NaturallySp... ASUS VivoBook S15 Turnitin TRILCE

image.png Abrir con

Feedback Studio - Google Chrome
en turnitin.com/app/cards/m/.../feedback-studio=10000=1+2007603728&lang=es&ui=1000003480

feedback studio Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Anonera Jaldí, de Pinar, año 2019

Resumen de coincidencias 16%

de estos usando fuentes estándar Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	4%
2	descargar en Fuente de internet	3%
3	lenguadobloger.es Fuente de internet	1%
4	Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	1%
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%
7	www.scribd.com Fuente de internet	<1%
8	alica.com Fuente de internet	<1%

Escuela de Posgrado
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN
Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Anonera Jaldí, de Pinar, año 2019
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
AUTOR:
M^e MÉNDEZ GASTÁVARI ALFREDO VIC ANOR (OICID: 0004402-7154-5261)
ASesor:
DR. GRADÓN YÁSQUEZ MARTÍN MANUEL (OICID: 0004402-4021-7079)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Recursos
Trabajo - Post 2019
Página: 1 de 51 Número de palabras: 12254
Escribe aquí para buscar

DOC ADMINISTRA...pdf DOC ADMINISTRA...pdf Rubrica_UPG_Hey...pdf Rubrica_UPG_Hey...pdf Lineamientos Proy...pdf

remito tesis p... 148467.pdf -- ESET NOD32... DOCUMENTO... TESIS DOCUMENTOS PROGRAMACL... LISTA DOCEN... CORREOS - Ex... BUSCADORES...

ESP 12:40



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MÉNDEZ GASTAÑADUI ALFREDO NICANOR

INFORME TITULADO:

**Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén, de
Piura, año 2019**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 4 de Enero de 2020

NOTA O MENCIÓN : APROBADO POR UNANIMIDAD



Alfonso P.S.
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN