



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**La felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid-  
19 en una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo –  
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORES:**

Flores Rojas, Joan Andre ([ORCID: 0000-0002-0050-2081](https://orcid.org/0000-0002-0050-2081))

Misericordia de la Cruz, Jhanela Mireli ([ORCID: 0000-0003-0227-0808](https://orcid.org/0000-0003-0227-0808))

**ASESORA:**

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia ([ORCID: 0000-0002-1536-3109](https://orcid.org/0000-0002-1536-3109))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

**TRUJILLO - PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

El presente estudio de investigación está dedicado a mis abuelos Lorenza Paredes y Benito De la Cruz, los cuales son mi razón y motivo para seguir adelante, también a mis padres Víctor Misericordia y Clarisa de la Cruz quienes me apoyaron en todo momento y para mis hermanas menores quien espero ser un ejemplo que seguir.

### **Misericordia de la Cruz, Jhanela Mireli**

El presente estudio de investigación está dedicado a mis padres, Bayleti Flores Valverde y Uliana Rojas Vigo, los cuales siempre me estuvieron brindando apoyo para poder alcanzar mis metas, también a mis hermanos menores Jhoset Flores Rojas y Kiara Flores Rojas para quienes espero ser un ejemplo para ellos en su vida.

### **Flores Rojas, Joan Andre**

## **Agradecimiento**

Mi gratitud a Dios, por ser mi compañía en cada momento. A mi familia por su apoyo incondicional. A nuestra asesora de tesis, Dra. Nancy Aragón, por su excelente disposición y tiempo dedicado. A nuestros maestros por acompañarnos en este largo camino de adquirir conocimientos y formarnos como personas al servicio de la sociedad.

### **Misericordia de la cruz, Jhanela Mireli**

En primera instancia agradezco a mis padres y a toda mi familia en general por haberme apoyado a lo largo de mi vida académica y personal, a mis profesores de mi universidad, quienes formaron parte fundamental en mi educación profesional y personal, también a mi compañera de tesis ya que, gracias al esfuerzo de ambos se pudo terminar con el proyecto.

### **Flores Rojas, Joan Andre**

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimiento.....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Trabajadores del área administrativa .....	14
Tabla 2. Trabajadores del área comercial... ..	14
Tabla 3. Trabajadores del área de almacén .....	15
Tabla 4. Relación entre felicidad laboral y desempeño laboral.....	19
Tabla 5. Nivel de la variable felicidad laboral .....	20
Tabla 6. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores... ..	21
Tabla 7. Nivel de la variable desempeño laboral por dimensiones... ..	22
Tabla 8. Correlación de satisfacción laboral y desempeño.....	23
Tabla 9. Correlación de compromiso institucional y desempeño .....	24
Tabla 10. Correlación entre compromiso organizacional y desempeño .....	25
Tabla 12. Contrastación de hipótesis... ..	26

## Resumen

La investigación “La felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid-19 en una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo – 2021”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe ambas variables. Es una investigación aplicada, de corte transversal, no experimental y correlacional. La población muestral fue 56 trabajadores. Para la recolección de datos se usó la escala de opciones de felicidad laboral de Alburjar 2020 y de desempeño laboral de Montoya 2016. Los resultados que se obtuvieron determinaron un nivel de felicidad laboral alto de 57%, ya que el personal no se ha visto afectado en su desempeño en la empresa. En cuanto se refiere al desempeño laboral, se determinó que el 49% los trabajadores indican no haber sido afectados en su rendimiento por el covid-19 en la empresa y en relación con el pago de salarios, el tipo de materiales y desarrollo personal están en óptimas condiciones. La correlación que se obtuvo utilizando el Rho de Spearman indica que hay una correlación positiva baja, con un 0.292. Concluyéndose que existe una relación directa entre ambas variables, ya que a mayor felicidad laboral mayor es el desempeño laboral. Por lo cual se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Felicidad laboral, desempeño laboral, covid 19.

## **Abstract**

The research "Job happiness and job performance in times of covid-19 in a drug distribution company Trujillo - 2021", had the general objective of determining the relationship between both variables. It is an applied, cross-sectional, non-experimental and correlational research. The sample population was 56 workers. For data collection, the work happiness options scale of Alburjar 2020 and work performance of Montoya 2016 were used. The results obtained determined a high level of work happiness of 57%, since the staff has not been affected in their performance in the company. Regarding work performance, it was determined that 49% of workers indicate that their performance has not been affected by covid-19 in the company and in relation to the payment of salaries, the type of materials and personal development are in optimal conditions. The correlation obtained with Spearman's Rho method indicates that there is a low positive correlation, with 0.292. Concluding that there is a direct relationship between both variables, since the greater the happiness at work, the greater the work performance. Therefore, the research hypothesis was accepted.

Keywords: job happiness, job performance, covid 19

## I. INTRODUCCIÓN

Una de las consecuencias más graves en el trabajo es el temor de los trabajadores al contagiarse, esto ha provocado situaciones en las que no se sienten felices ya que no se sienten seguros acudiendo a su centro laboral en tiempos de covid 19, su temor es contagiarse y contagiar a sus seres queridos ya que no existen protocolos suficientes para mantener al trabajador tranquilo en su centro de labor.

La vida de las personas durante esta pandemia se ve afectada en todos los aspectos, incluidos los ingresos, las relaciones sociales, las hipotecas, el desempleo y los cambios en la naturaleza de la vida laboral y familiar. Y esos resultados son desiguales, dice (Holiwell, 2021).

Los trabajadores felices se involucran en la empresa, son más innovadores y productivos, además de un mejor trabajo en equipo y una adaptación más rápida a las situaciones. (Álvarez, 2015)

El trabajador tiene que sentirse feliz en su centro de labores ya que esto ayuda a su desempeño laboral, porque se sienten útil realizando sus labores y se sienten realizados, en estos tiempos de pandemia.

Las bonificaciones son pequeñas en un mundo competitivo y, sobre todo, el estrés puede provocar insatisfacción en los empleados, afectar el negocio y generar una baja satisfacción. Este es un factor ineludible por factores organizacionales, ambientales y personales (Aranda, 2018).

Los resultados en su desempeño laboral de cada trabajador son regulares a causa de la poca satisfacción de los colaboradores con la organización por falta de interés en protocolos respecto al Covid-19.

La mayoría de nosotros nos vemos obligados a trabajar desde casa en esta batalla con covid-19, la mayor parte de las empresas a enviado a colaboradores a otra parte, la empresa no compensa de manera suficiente a sus trabajadores lo genera una baja motivación, problemas de desconfianza, trabajo remoto desde casa y a otros de vacaciones por algunos días. Con ello sólo podemos darnos

cuenta que el futuro del trabajo esto incluye la agilidad, la flexibilidad y las habilidades prácticamente interactivas para responder a esta crisis. En menos de un año y medio, esto todavía se siente como ciencia ficción en algunas organizaciones.

En este problema se encuentran implicados los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos, ya que se percibe estrés, intranquilidad y algunos factores que provocan que los colaboradores no se sientan felices en su trabajo.

De las investigaciones se ha observado que no se transmite seguridad a sus trabajadores tampoco se transmite alegría en el ambiente donde se labora. Además, no se reconoce el esfuerzo, ni las ganas que puedan generar para afrontar esta pandemia.

La presente investigación es importante porque analizará la felicidad laboral y su desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de medicamentos, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral de cada trabajador y a su vez el bienestar emocional. Así mismo será un aporte para las empresas que velan por la integridad de sus trabajadores.

Por lo tanto, el problema de investigación que se plantea es ¿Qué relación existe entre la felicidad laboral y el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo – 2021?

Esta investigación será sumamente importante porque nos posibilitará saber las relaciones que existen entre la felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid-19 de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo. Cuyas consecuencias ayudarán a presentar cambios en cuanto a la empresa como en sus trabajadores y la misma vez en sus condiciones de trabajo.

Según el estudio de Hernández et al. (2016), establece que la indagación debe sustentarse en la definición en la que se realizó la investigación. La mayor parte de las investigaciones se realizan con un propósito legítimo, ya que se basan en estudios previos y validados en la población de investigación.

Por lo tanto, esta investigación es razonable con base en los siguientes criterios: Por conveniencia, porque la investigación actual no experimental, transversal y de correlación permitirá identificar cada dimensión de las variables felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid-19 de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo.

Del mismo modo, la justificación social es muy significativa para el desarrollo de una organización, ya que se ocupa de los diferentes problemas que pueden estar entre los colaboradores y las diferentes áreas en las que pueden influir.

En términos de importancia práctica, la investigación ayudará a identificar las debilidades de una empresa distribuidora de medicamentos ubicada en Trujillo y se harán recomendaciones para las contribuciones positivas al crecimiento y desempeño de los trabajadores (incluido el trabajo y las emociones).

Según Hernández (2010), definitivamente es necesario que se conozca los antecedentes (investigaciones y trabajos previos), especialmente si uno no es un experto en el tema al que nos referiremos o investigaremos. Por tanto, el valor teórico de esta investigación ayudará incluso a dar seguimiento a la investigación como precedente, promoviendo así la aplicación de la estrategia promoviendo así las estrategias planteadas en una organización distribuidora de medicamentos.

Como objetivo general se tiene: Determinar la relación que existe entre felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo– 2021.

Los objetivos específicos son: Analizar la felicidad laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo– 2021. Medir el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo– 2021. Asimismo, determinar la relación que existe entre las dimensiones de felicidad laboral con el desempeño laboral.

La formulación de hipótesis de investigación es: Existe una relación directa entre felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo– 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Con base en la información proporcionada anteriormente, puede ser útil considerar las siguientes prioridades nacionales e internacionales, que se explican en detalle a continuación.

Zare (2016), en su tesis: *Servicios nacionales de capacitación para la industria de la construcción, Trujillo (Perú), 2016 felicidad en el trabajo y el desempeño*. Su propósito fue esclarecer Relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño de los empleados del centro nacional de capacitación para la construcción (SENCICO) en Trujillo en 2016. Consistió en 25 miembros de la facultad y 21 funcionarios gubernamentales, y fue un estudio cuantitativo, no experimental, de correlación descriptiva y de transacciones basado en una muestra. Para medir el bienestar laboral se aplicó un cuestionario de autogestión, en el caso de funcionarios de gobierno, una escala gráfica de evaluación del desempeño y un cuestionario para evaluar el desempeño docente en el aula. El resultado principal es que la hipótesis propuesta no fue probada. En el caso de los trabajadores docentes, la relación directa resulta insignificante, y en el caso del gobierno y los trabajadores, la relación de poder descubierta no tiene sentido.

González et al. (2018), en su investigación titulada: *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores de empresas de las grandes ciudades de Lima y Callao*. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el bienestar y la satisfacción laboral de los consultores de empresas en las principales ciudades de Lima y Callao. Este estudio no fue probado y fue correlativo, y se seleccionó un modelo de 96 consultores comerciales por conveniencia. En este estudio, las

herramientas fueron la escala de felicidad de Alarcón (2006) y la escala de satisfacción de Alarcón. Usar en el trabajo (SL-SPC) según Parma (2005). La principal conclusión es que existe un alto nivel de relación directa entre las dos variables de estudio. La felicidad de los sujetos de la encuesta fue un poco alta (3,89) y satisfacción laboral es de 3,45 (promedio). Además, los cuatro elementos de la felicidad (Emociones positivas con la vida, satisfacción con la vida, satisfacción personal, alegría de vivir) están vinculados a los cuatro elementos de la felicidad: satisfacción laboral (significado del trabajo, condiciones de trabajo, Target individual y / o social, conciencia y beneficios económicos).

García et al. (2018), *Medición de la felicidad en la oficina de diseño de ingeniería*. Su propósito es mejorar el conocimiento del bienestar de los colaboradores de las firmas consultoras en la capital Lima. Se trata de un estudio descriptivo cuantitativo, la muestra incluyó a 104 colaboradores de una consultora de Lima, y el equipo utilizado fue desarrollado por Alarcón (2006) y Lima Felicidad desarrollado por Alarcón (2006), fue una escala. Kolmogorov-Smirnov. Un hallazgo importante fue que el 59% de los participantes informaron niveles altos y muy altos de bienestar general. Se enfatizan tendencias similares en términos de significado positivo de la vida, satisfacción de la vida, crecimiento personal y alegría de vivir. Concluimos que el bienestar en el lugar de trabajo es una variable decisiva para el éxito de una organización. De hecho, las organizaciones pueden, quieren y deben esforzarse por medir y desarrollar el bienestar en el trabajo, pero hay variables que las organizaciones no pueden controlar, que son factores humanos, es decir, los empleados.

Corillocilla (2019), en su trabajo de investigación titulada: *Relación entre la felicidad en el trabajo en la Secretaría macro región policial Junín y su capacidad para el desempeño de sus funciones*. La parte fundamental es identificar qué relación existe entre la felicidad laboral y el desempeño laboral de los empleados en el distrito de la secretaría del

distrito policial, el sexto criterio. Este es un estudio de correlación, un diseño facial no experimental y utiliza datos cualitativos. La muestra no es aleatoria e incluye 68 policías en distritos administrativos. El método utilizado es un método de recolección de datos sugerido por Salas (2013). Los principales hallazgos se relacionaron con esto, y hubo evidencia suficiente para confirmar que existe una relación entre la felicidad laboral y el desempeño laboral de los empleados de sexto término del área macro policial de Junín. Es decir, la satisfacción laboral más allá de los aspectos de compromiso personal y organizacional. Concluyeron que la felicidad en el trabajo estaba relacionada con el desempeño laboral.

*Albujar,(2020)* en su investigación *Felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019. Como resultado teniendo en cuenta la contribución de cada empleado de la Planta de Procesamiento de Productos Biológicos Acuáticos de Sullana, la investigación puede demostrar que existe una correlación muy significativa entre el bienestar profesional y la cultura organizacional. El valor p calculado es 0.217 \*\*, lo que indica que los comportamientos resultantes de la influencia de características físicas y psicológicas son considerados como determinantes de una serie de supuestos, creencias, valores y normas que forman parte de todo miembro activo de la organización.

Erazo, Riaño (2021) en su artículo *Relación entre bienestar laboral y desempeño laboral: análisis biométrico colombiano, evolución y tendencias*. Realizar un análisis bibliográfico de HPW (Empleados productivos) Identificar su desarrollo y tendencias, bienestar laboral y desempeño laboral, autores, literatura nacional y representativa. El análisis se realizó con el software sci2, gephi, vosviewer y bibliometrix. Hasta la fecha, se han publicado 404 artículos en web of science y se han publicado 532 artículos en scopus. Como contribución importante, la

literatura ha identificado cuatro grupos que se destacan en la investigación de HPW: la felicidad y la economía internacional. Felicidad de vida y desempeño; Felicidad, desempeño en el lugar de trabajo; Un nuevo enfoque de la relación entre la felicidad y el desempeño, casualmente la composición más investigada de felicidad, vida y satisfacción laboral.

Velásquez (2019) en su trabajo de investigación: *Etraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral.*” El objetivo del estudio es investigar los efectos de capacitación en línea en el desempeño laboral de los trabajadores mexicanos del sector privado utilizando el aprendizaje colaborativo (AC) como método didáctico. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño cuasi-experimental dentro del grupo para

muestrear rápidamente a 28 empleados en puestos gerenciales dentro de una organización de la industria de restaurantes mexicana. Concluimos que la implementación de la capacitación en línea en el sector privado puede ayudar a desarrollar habilidades colaborativas y mejorar el desempeño empresarial a través de una capacitación eficaz.

Quintero, et al (2019). En su artículo de investigación: *Como afecta la violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección*. La parte fundamental es comprender los factores derivados de la violencia doméstica y la productividad de los trabajadores de las empresas del sector textil. La metodología es cualitativa gracias a un diseño transversal y técnicas de recolección de información empleadas a través de entrevistas semi estructuradas con grupos focales y preguntas orientadoras. Los resultados muestran que violencia doméstica es un elemento que trasgrede en los bajos niveles de productividad y productividad laboral de las mujeres. Si esta condición afecta el desempeño del negocio, tendrá menos impacto en la calidad del negocio.

Definición de Felicidad:

Casado (2017) afirma que la felicidad es una vivencia subjetiva y relativa; por lo tanto, el individuo sabe cuándo es feliz y cuando no lo es, no existen requisitos explícitos para ser felices: dos individuos no tienen por qué ser felices por las mismas situaciones

Margot (2007) sostiene que la felicidad siempre está fuera del estado general, la está relacionada con la evaluación individual y la evaluación subjetiva depende de las condiciones sociales, el nivel cultural, la edad, etc.

Alarcón (2015) plantea que los bienes que producen la felicidad son diversos como materiales, morales, estéticos, psicológicos, religiosos y sociales. Estos aportan a las personas cualidades axiomáticas y experiencias positivas.

Cada persona encuentra su felicidad en distintos aspectos, en diferentes situaciones, por ejemplo, en el aspecto económico las personas de bajos recursos son felices teniendo un hogar cálido, teniendo salud, trabajo y algo que llevar a la mesa y en el nivel económico alto les hace feliz teniendo un carro o celular del año, vestir a la moda y utilizar productos de marcas reconocidas.

La felicidad tiene un significado diferente. El dolor y la miseria de los ricos con enfermedades graves no es nada comparado con los sanos, felices y pobres. García (2020).

En la actualidad debido a la pandemia en todo el mundo han surgido bajas de niveles de felicidad, Según Ipsos que hizo una encuesta aplicada en el 2020 para medir la felicidad indica una representativa disminución de la felicidad en comparación con 2019. Las mayores caídas en la felicidad se registraron en Perú (26%), Chile (15%) y México (13%).

La felicidad está en todos aspectos de la vida diaria, encontramos la felicidad en la escuela al compartir momentos agradables con los compañeros, en el hogar teniendo el cariño y amor de la familia, en el trabajo al sentirse importante para una organización a esto se le llama felicidad laboral.

Fernández (2015) sostiene que la felicidad en el trabajo es la idoneidad de una corporación para facilitar y promover condiciones y procesos laborales para sus empleados que permitan ampliar las fortalezas individuales y colectivas. Es difícil construir un activo intangible imitativo que cree una ventaja competitiva.

Para Ortega y Gasset (2005) la felicidad en el trabajo: Se trata de actividades que un individuo puede realizar, lo que genera un estado de felicidad y satisfacción para quienes lo rodean. Es necesario compartir la felicidad con algunas personas, y las personas felices pueden transmitir esta felicidad a los demás una y otra vez, lo que les otorga un alto nivel de felicidad o un mayor nivel de satisfacción, puedes generar sensaciones.

Heylighen (1992), citado por Segura y Ramos (2009), afirma que la felicidad en el trabajo incluye tanto la felicidad temporal como la satisfactoria, así como la

satisfacción de las personas con su vida en general. En este sentido, la satisfacción laboral, la calidad de vida e incluso el autodesarrollo se consideran sinónimos de felicidad en el lugar de trabajo. De manera similar, esta teoría cibernética de la evolución ha establecido una relación entre la salud humana como rasgo objetivo y experiencias subjetivas placenteras.

Aguas (2020), el bienestar en el lugar de trabajo es el contenido de que cada empleado debe realizar una tarea en particular, es hacer lo mejor para lograr los objetivos y resultados establecidos.

Definición de Desempeño Laboral:

Pérez (2009), menciona que los resultados se definen en los comportamientos que los empleados observan en relación con los objetivos de la organización y pueden medirse en función de la capacidad y contribución de cada individuo a la empresa.

Según Werther y Davis (1995), la evaluación del desempeño es el proceso de estimar el desempeño general de un empleado. Es una característica importante que a menudo se implementa en las organizaciones modernas.

D'Vicente (1997) define el desempeño laboral como la medida en que los colaboradores se desempeñan para lograr metas organizativas para un período de tiempo particular. En este sentido, los resultados del desempeño incluyen actividades específicas, observables, medibles y otras que pueden inferirse.

Para Chiavenato (2002), el desempeño laboral:

El desempeño es la eficiencia de los empleados que trabajan en la organización, es necesario para la organización, y la gente dice que trabaja bien y está satisfecha en su centro de labor. En este sentido, el desempeño de los individuos es una combinación de acciones y resultados. Entonces, para poder medir y observar el comportamiento, primero debe cambiar la forma en que lo hace. El desempeño determina la eficiencia en el trabajo. En pocas palabras, define la capacidad de una persona para producir un

trabajo de mejor calidad en menos tiempo y con menos esfuerzo, para ejecutar y producir acabados sofisticados. (p. 236).

Para Robbins (2004), el desempeño laboral:

Plantea la importancia del establecimiento de metas, lo que desencadena el comportamiento y mejora el desempeño laboral de cada trabajador. El mismo autor afirma que el desempeño general es mejor cuando se establecen metas fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente es claro que coinciden con lo que plantea el autor con objetivos específicos y establecidos a cada trabajador lograra la empresa resultados satisfactorios. (p. 564)

Para Stoner (1996), menciona que:

El desempeño laboral se define como los comportamientos observados por los empleados relacionados con el propósito de la organización, y se pueden medir desde la capacidad de cada individuo y su contribución a la empresa. Algunos investigadores afirman que los empleados esperan orientación continua para un desempeño efectivo, que debe completar las definiciones de desempeño.

Guzmán (2017) propone las siguientes dimensiones de desempeño laboral:

Calidad del trabajo: Trabajo a fondo, generalmente se conoce como dedicación que pone al trabajo.

Responsabilidad: Eficiencia y autonomía.

Compromiso organizacional: Se define como un miembro más de la organización y la visión psicológica que tiene en su puesto de trabajo.

Liderazgo y trabajo en equipo: Funciona de manera eficiente con grupos humanos.

Coronel (2019) indica que la coyuntura actual ha tenido un impacto negativo en varias situaciones del hombre, especialmente en el trabajo donde se ha visto

afectado el desempeño, la motivación, el decaimiento de ánimo, la preocupación y una alarma excesiva en la población laboralmente activa.

Este dato es importante ya que relaciona el decaimiento, la preocupación con el desempeño que las personas tienen temor por perder su trabajo, otras tienen temor trabajar con tranquilidad pues su miedo por contagiarse y contagiar a los suyos es muy grande.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** El tipo de investigación fue aplicada ya que trataremos de resolver problemas relacionados a felicidad y desempeño laboral que se producen internamente en la empresa.

**Diseño de investigación:**

**Diseño no experimental:** El diseño del trabajo de investigación fue experimental debido a que nos concentramos en visualizar los fenómenos de estas dos variables en el contexto metódico de la empresa. De la misma manera la investigación fue transversal ya que se centró en un tiempo específico, Correlacional puesto que se indago si entre las variables felicidad y desempeño laboral hubo una afinidad estadística.

**3.2 Variables y Operacionalización:** Hay dos variables, la primera es la felicidad laboral y la segunda es el desempeño laboral.

Definición de Felicidad:

**Definición conceptual:** La felicidad se ha convertido en uno de los puntos más resaltantes e importantes del hombre. Esta felicidad, afecta el estado de ánimo de la persona, en su energía y transfiere al grupo de trabajo o a las personas más cercanas a él. Este es un factor extremadamente

sensible porque cuando se enfrentan a diversos problemas o inquietudes, se refleja directamente en el desempeño. Marchan (2016).

**Definición operacional:** Para la medición de la variable felicidad se utilizó el instrumento de Alburjar, (2020), el cual fue aplicado a los trabajadores de la empresa distribuidora de medicamentos.

- **Indicadores:** Características físicas, nivel cognitivo, concatenación emotiva, entorno, clima laboral, realización laboral, misión y visión.
- **Escala de medición:** Será ordinal porque se medirá de acuerdo con un grado u orden, en este caso usaremos la escala de Likert.

Definición de Desempeño:

- **Definición conceptual:** El desempeño laboral es una acción observada por los jefes porque se alinea con los objetivos de la organización y se pueden medir en función de habilidades individuales y su contribución con la empresa. Pérez (2009).
- **Definición Operacional:** Para medir la variable Desempeño Laboral, se utilizó una matriz de evaluación de Montoya (2016). Esta misma fue aplicado a los colaboradores de la empresa.
- **Indicadores:** Condiciones de trabajo, calidad de trabajo, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo.
- **Escala de medición:** Fue ordinal porque estos se miden en cierta medida o en orden. En este caso, se utilizó la escala Likert.

### 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

**Población:** Estuvo integrado por los trabajadores del área administrativa, comercial y de almacén de una empresa distribuidora de medicamentos en el departamento La Libertad, Provincia de Trujillo en el año 2021, con un total de 56 colaboradores.

- **Criterios de Exclusión:** Personal que se encuentra de vacaciones.

**Muestra:** La muestra estará conformada por 9 colaboradores del área administrativa, 5 del área comercial y 39 del área de almacén de una empresa distribuidora de medicamentos en el departamento La Libertad, Provincia de Trujillo en el año 2021.

**Muestreo:** La población será muestral así que se encuestará a todos los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en el departamento La Libertad, Provincia de Trujillo en el año 2021.

**Unidad de análisis:** Cada trabajador del área administrativa, comercial y almacén de una empresa distribuidora de medicamentos en el departamento La Libertad, Provincia de Trujillo en el año 2021.

**TABLA 1**

Trabajadores del área administrativa de una empresa distribuidora de medicamentos en el departamento La Libertad, Provincia de Trujillo en el año 2021

<b>Puestos</b>	<b>Número</b>
Contador	1
Administrador	1
Secretarias	2
Auxiliar de facturación	5
<b>Total</b>	<b>9</b>

**TABLA 2**

*Trabajadores del área comercial de una empresa distribuidora de medicamentos en el departamento La Libertad, Provincia de Trujillo en el año 2021*

<b>Puestos</b>	<b>Número</b>
Asistente comercial	4
Coordinadora de comercial	1
<b>Total</b>	<b>5</b>

**Tabla 3** Trabajadores del área de almacén de una empresa distribuidora de medicamentos en el departamento La Libertad, Provincia de Trujillo en el año 2021.

<b>Puestos</b>	<b>Número</b>
Trabajadores de almacén	38
Coordinador de almacén	1
<b>Total</b>	<b>39</b>

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** Se utilizó una encuesta de 50 preguntas, 28 preguntas sobre felicidad laboral y 22 preguntas sobre desempeño laboral. Estas preguntas están diseñadas en base a los indicadores anteriores.

**Instrumento:** Escala de opciones de felicidad laboral de Alburjar (2020) y de desempeño laboral de Montoya (2016). En cuanto a la variable felicidad laboral es útil para conocer su compromiso individual y su satisfacción laboral. En cuanto la variable desempeño laboral nos permite conocer el comportamiento, su responsabilidad con el trabajo, la eficiencia y la actitud del empleado de una empresa distribuidora de medicamentos; para ello se utilizará la escala de Likert con sus respectivos rangos:

Para felicidad laboral:

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

Para desempeño:

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

**Validez:** En cuanto a la evaluación del instrumento antes mencionada, fue verificada por expertos en la materia y, por lo tanto, permite expresar una opinión sobre los conocimientos contenidos en el dispositivo de evaluación.

**Confiabilidad:** Según Frias D. (2020) los instrumentos de medida son para verificar la fiabilidad y la validez de las muestras con las que se está trabajando ya que estas proporcionan si en realidad poseen las propiedades psicométricas.

Se realizó una encuesta piloto a 20 empleados de la compañía para ayudar a establecer la confiabilidad del Alfa de Cronbach. El resultado de la variable felicidad laboral fue 0,877, lo que indica que el estudio tiene alta confiabilidad. Este valor obtuvo el alfa de Cronbach de esta variable. El coeficiente de trabajo el rendimiento es 0.921, lo que indica que tiene una excelente confiabilidad en la realización de investigación.

### **3.5 Procedimiento**

Para recopilar datos, enviamos un correo electrónico al distribuidor de medicamentos para que se pueda aplicar las encuestas. Luego de obtener el permiso establecido, comenzamos a comunicarnos con los jefes de las distintas áreas para implementar los documentos en el horario programado, y realizar reuniones con los trabajadores para explicar en detalle los motivos de la investigación y reiterar que su participación es voluntaria. En primer lugar, se distribuirá el Cuestionario de Felicidad Laboral de Alburjar (2020), una vez cumplimentado pasará la próxima encuesta de desempeño laboral de Guzmán (2016), que será cumplimentada por el responsable de cada área. Con todo, una vez finalizada la investigación, los trabajadores se retiran y continúan trabajando.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Utilizamos el método de correlación estadística para analizar la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal de la empresa distribuidora de medicamentos. Cuando se ingresan y procesan en Excel 2016 o SPSS versión 25, se genera una tabla de porcentaje de datos, con esta se creó una tabla para ayudar a interpretar los resultados obtenidos y formar

conclusiones y recomendaciones para estos estudios.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los datos proporcionados por la compañía serán protegidas, únicamente se utilizó para el propósito que se apremia esta investigación y no serán reveladas. Asimismo, los resultados que obtuvimos serán en estándares justos. Para la originalidad, toda la información vista se citará bibliográficamente de acuerdo con las normas APA, con el fin de eliminar la presencia de copia durante la indagación, así se citarán los autores correctamente.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados para este trabajo fueron los siguientes:

Objetivo N.º 01: Determinar la relación que existe entre felicidad y desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo– 2021.

**Tabla 4 .**

*Análisis para determinar la relación entre felicidad laboral y desempeño laboral en una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo, 2021.*

			Felicidad Laboral	Desempeño laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Felicidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,292*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	56	56
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,292*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	56	56

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

*Nota:* Información recolectada en el mes de septiembre del 2021 a una muestra de 56 trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo.

Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, debido a la normalidad de las variables de estudio, se obtuvo un valor de 0.292, resultados que nos indican que existe una correlación positiva baja entre las variables felicidad y desempeño laboral concluyendo que la felicidad laboral influye en el desempeño de los trabajadores.

Objetivo N.º 02: Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la Ciudad de Trujillo, 2021.

**Tabla 5**

*Nivel de felicidad laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la Ciudad de Trujillo-2021.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Alta	32	57%
Medio	24	43%
Baja	0	
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Información recolectada en el mes de septiembre del 2021 a una muestra de 56 trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo.

La tabla muestra una felicidad laboral alta. El 57% de los trabajadores indican que tienen un nivel de felicidad laboral alta, ya que no se ha visto afectado en su desempeño en la empresa y tomando como referencia al autor Infante la felicidad es una decisión propia ya que contribuye a que tengamos una buena salud, a mejorar la productividad y sirve como soporte para rendir al máximo en el centro laboral.

**Tabla 6**

*Nivel de la variable felicidad laboral por dimensiones de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la Ciudad de Trujillo, 2021.*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Compromiso individual</b>	Alta	27	48.21%
	Medio	22	39.29%
	Baja	7	12.50%
<b>Satisfacción laboral</b>	Alta	32	57.14%
	Medio	16	28.57%
	Baja	8	14.29%
<b>Compromiso organizativo efectivo</b>	Alta	28	50.00%
	Medio	18	35.71%
	Baja	10	14.29%
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Información recolectada en el mes de septiembre del 2021 a una muestra de 56 trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos.

La tabla 6 muestra las tres dimensiones de la variable felicidad laboral de los trabajadores, donde se encontró que la dimensión que obtuvo baja calificación es la de compromiso individual alcanzando un nivel de felicidad laboral baja con un valor de 12.5% a lo que según el autor Salas refiere que el compromiso individual es cuando los colaboradores se sienten identificados y cuidan como si la empresa fuera de ellos mismos.

### **Tabla 7**

Objetivo N 3 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la Ciudad de Trujillo, 2021.

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Desempeño laboral alto	35	62.5%
Desempeño laboral medio	15	26.8%
Desempeño laboral bajo	6	10.7%
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Nota: Información recolectada en el mes de septiembre del 2021 a una muestra de 56 trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos.

Según la tabla 7 el 49% de los trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral alta, ya que no se ha visto un rendimiento bajo o un cambio en su desempeño por el covid-19 en la empresa tomando como referencia al autor Helmut (2018), el desempeño laboral es la apreciación que determina si un individuo realiza correctamente su labor.

**Tabla 8**

Nivel de la variable desempeño laboral por dimensiones de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la Ciudad de Trujillo, 2021.

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Compromiso Institucional</b>	Alta	25	44.64%
	Medio	19	33.93%
	Baja	12	21.43%
<b>Rendimiento laboral</b>	Alta	28	50.00%
	Medio	17	30.36%
	Baja	11	19.64%
<b>Responsabilidad</b>	Alta	32	57.14 %
	Medio	16	28.57 %
	Baja	8	14.29%
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100.00%</b>

*Nota:* Información recolectada en el mes de septiembre del 2021 a una muestra de 56 trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos.

Se analizó las tres dimensiones de la variable desempeño laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos, donde se encontró que la dimensión que obtuvo baja calificación es la de compromiso institucional alcanzando un nivel de desempeño laboral baja con un valor de 21.43% a lo que según el autor Fuentes (2018) nos dice que el compromiso institucional es muy importante ya que es un enlace que se da entre un trabajador con la institución u organización en la que trabaja ya que se involucra desinteresadamente y se identifica con la institución en donde brinda sus servicios.

**Tabla 9**

Objetivo 4: Hallar el grado de satisfacción y desempeño de los trabajadores en tiempos de covid 19 en una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo.

			Satisfacción Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,337*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	56	56
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,337*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	56	56

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

La correlación de Rho de Spearman dio como resultados que el valor es de 0.337, resultados que indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión satisfacción laboral y desempeño laboral, concluyendo que la satisfacción laboral influye en el rendimiento de los trabajadores.

**Tabla 10**

Grado de correlación entre la dimensión compromiso individual con la variable desempeño laboral de los trabajadores en tiempos de covid 19 en una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo.

<b>Correlaciones</b>				
			Desempeño Laboral	Compromiso individual
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,322*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	56	56
	Compromiso individual	Coeficiente de correlación	,322*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	56	56

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

La correlación de Rho de Spearman dio como resultados que el valor es de 0.322, resultados que indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión compromiso individual y la variable desempeño laboral, concluyendo que el compromiso individual influye en el desempeño de los trabajadores.

**Tabla 11**

Grado de correlación entre la dimensión compromiso organizacional efectivo con la variable desempeño laboral de los trabajadores en tiempos de covid 19 en una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo.

<b>Correlaciones</b>				
			Desempeño Laboral	Compromiso individual
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,758*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Compromiso individual	Coeficiente de correlación	,758*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

La correlación de Rho de Spearman dio como resultados que el valor es de 0.758, resultados que indica que existe una correlación positiva alta entre la dimensión compromiso individual y la variable desempeño laboral, concluyendo que el compromiso individual influye en el desempeño de los trabajadores.

**Tabla 12**

Contrastación de Hipótesis de las variables felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores en tiempos de covid 19 en una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo.

			Felicidad Laboral	Desempeño laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Felicidad Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,292*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	56	56
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,292*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	56	56

En la tabla 9, se muestra que el nivel de significancia es de 0,029 por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación, ya que es menor a 0.05 , lo cual indica que existe una relación positiva baja entre felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo 2021.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general hallar el grado de correlación que existe entre las variables felicidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores en tiempos de covid 19 de una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo 2021, muestra que el coeficiente de correlación de las variables es de 0,292 lo cual indica que tiene una correlación positiva baja según la tabla de Rho de Spearman, por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Se puede concluir, por tanto, que existe una relación directa entre ambas variables; es decir cuanto mayor es su felicidad laboral también es su desempeño laboral, Estos resultados están relacionados con el estudio realizado por Corillocilla (2019), en su trabajo de investigación “Relación entre la felicidad en el trabajo en la secretaría macro región policial Junín y su capacidad para el desempeño de sus funciones”, tuvo como resultado que hubo suficiente evidencia para confirmar que existe relación entre la felicidad laboral y el desempeño laboral de los empleados de sexto término del área macro policial de Junín. Concluyeron que la felicidad en el trabajo estaba relacionada con el desempeño laboral.

El primer objetivo específico fue analizar la felicidad laboral de los trabajadores en tiempos de covid 19 de una empresa Distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo 2021, obtuvo como respuesta que la felicidad laboral es alta, siendo su dimensión menos desarrollada el de compromiso organizativo efectivo debido a que principalmente sienten que el lugar en donde laboran no se preocupa por su bienestar, además que no se sienten considerados parte del equipo de trabajo. Salas (2013), considera que el compromiso organizativo afectivo es la condición emocional en la cual existe compenetración entre los valores, la misión y visión de la empresa, haciendo viable las acciones de emprendimiento, facilitando la innovación y asimilando de manera positiva los cambios que facilitan la implementación de nuevas normas para el mejoramiento continuo. Estos resultados se corroboran con los hallados por Albuja (2020), en su investigación: Felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019 logrando como resultado que ambas variables tienen un nivel favorable concluyendo que ambas variables están asociadas entre sí en forma directa queriendo decir que cuando se incrementa los niveles de

felicidad laboral, también se incrementa los niveles de cultura organizacional.

Con respecto al segundo objetivo que fue medir el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos período 2021, el 62.5% de los trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral alto, ya que no se ha visto un rendimiento bajo o un cambio en su desempeño por el covid-19 en la empresa, donde se encontró que uno de los indicadores que obtuvo baja calificación es la de compromiso institucional alcanzando un nivel de desempeño laboral bajo con un valor de 14.29%, Velásquez (2019) en su trabajo de investigación: Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. Coinciden con la presente investigación, ya que a los trabajadores no les afectó el covid-19 en su desempeño laboral al contrario estuvieron enfocados y mentalizados en su trabajo, aprendiendo nuevos protocolos de trabajo y siguiendo constantes capacitaciones a todo el personal para mejorar el desempeño laboral.

Por otra parte, el resultado de la correlación de Rho de Spearman dio como resultados que el valor es de 0.337, resultados que indica que existe una correlación positiva baja entre las dimensiones de satisfacción laboral y la dimensión rendimiento laboral, se puede concluir, por lo tanto, que la satisfacción laboral si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores; es decir, cuanto mayor es su satisfacción laboral esto conlleva que tengan un buen rendimiento en sus labores. Estos hallazgos coinciden con el estudio realizado por Espaderos (2016) en su investigación: Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa Lucía quien encontró que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, concluyendo que la satisfacción laboral influye en el rendimiento de los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó un nivel de felicidad laboral alto en una empresa distribuidora de medicamentos en la ciudad de Trujillo 2021. El 57% de los trabajadores indican que tienen un nivel de felicidad laboral alto, ya que no se ha visto afectado en su desempeño en la empresa dado que la felicidad es una decisión propia que contribuye a que tengamos una buena salud, a mejorar la productividad y sirve como soporte para rendir al máximo en el centro laboral.

6.2 En cuanto se refiere al desempeño laboral se concluye que es alto dado que los trabajadores en un 62.5% no se han visto afectados en su rendimiento o en un cambio en su desempeño por el covid-19 en la empresa y en relación con el pago de salarios, el tipo de materiales, desarrollo personal y empatía con los trabajadores están en óptimas condiciones.

6.3 Se llegó a determinar que existe una relación directa entre felicidad laboral y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.292, esto nos quiere decir que existe una correlación positiva baja.

6.4 Se determinó que la relación entre una y otra variables es directa, ya que a mayor felicidad laboral mayor es el desempeño laboral, aceptando la hipótesis de investigación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

7.1 Se le recomienda al gerente de una empresa distribuidora de medicamentos fortalecer las dimensiones de felicidad laboral como (compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo efectivo). Asimismo, la empresa debe tener más comunicación con sus empleados para que estos puedan sentirse comprometidos con sus funciones laborales, además es importante que la empresa cumpla con los protocolos suficientes ante el covid para mantener a sus empleados satisfechos y puedan trabajar amablemente, por último, fortalecer los lazos laborales para que los colaboradores se sientan identificados con la cultura de la empresa.

7.2 Se le recomienda también a los colaboradores de la empresa distribuidora de medicamentos que en cuanto se refiere al desempeño laboral deben fortalecer las dimensiones de (compromiso institucional: cumpliendo las tareas en forma eficiente, rendimiento laboral: debe mostrar actitud de trabajar en equipo y responsabilidad: deben capacitarse en resolución de problemas), además los jefes de cada área tienen que brindarles instrumentos necesarios para que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos en el tema que sea necesario. Así mismo para mejorar el desempeño tienen que crear un buen ambiente laboral ya que es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo. Por último, reconocer el trabajo bien hecho ya que reconocer el trabajo arduo del trabajador le hará sentirse valorado y aumentará su rendimiento laboral.

7.3 Al gerente de recursos humanos de la empresa distribuidora de medicamentos debe generar actividades para mantener la felicidad de sus trabajadores y evaluar el nivel de desempeño laboral teniendo en cuenta los logros de los trabajadores, la creación de programas de aprendizaje y desarrollo, implementar un sistema de mejora de comunicación. Por lo tanto, también tiene que haber una evaluación anual, para medir la mejora.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2014). *Funcionamiento familiar y sus relaciones con la felicidad*. Recuperado de [http://psicologiapositivaperu.org/docs/descarga/30\\_FUNCIONAMIENTO\\_FAMILIAR\\_Y\\_FELICIDAD\\_Dr. Reynaldo Alarcon.pdf](http://psicologiapositivaperu.org/docs/descarga/30_FUNCIONAMIENTO_FAMILIAR_Y_FELICIDAD_Dr._Reynaldo_Alarcon.pdf)
- Albujar, P (2020). *Felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración de negocios – MBA, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48645/Albujar\\_SPA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48645/Albujar_SPA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez. P. (2015) *Compromiso RSE. El salario no garantiza la felicidad en el trabajo*. Recuperado desde: <https://www.compromisorse.com/rse/2015/11/25/el-salario-no-garantiza-la-felicidad-en-el-trabajo/>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión Del Talento Humano*. Editorial: Colombia: Mc Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Corilloclla, Y. (2018). *La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín*. Tesis para optar el título de Licenciada en Administración, Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Continental, Huancayo, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5220/2/IV\\_FC\\_E\\_308\\_TE\\_Corilloclla\\_Acosta\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5220/2/IV_FC_E_308_TE_Corilloclla_Acosta_2018.pdf)

Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Erazo, P. y Riaño, M. (2021). *Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias en Colombia*. 241-280. Recuperado de :

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1281>

Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Municipalidad de Vitacura: B GRUPO ZETA

Frias-Navarro, D. (2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

García et al. (2018). *Medición de la felicidad en una empresa de consultoría en proyectos de ingeniería*. (Tesis de Magister). Pontificia universidad católica del Perú. Lima. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13193/GARCIA\\_HIGA\\_FELICIDAD\\_INGENIERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13193/GARCIA_HIGA_FELICIDAD_INGENIERIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, J. (2020). *Más pobres, pero más felices. Nuevo poder*. Recuperado desde: <http://www.nuevopoder.cl/mas-pobres-pero-mas-felices/>

González et al. (2018). *Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*. (Tesis de Magister). Pontificia universidad católica del Perú. Lima. Recuperado de : [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE\\_RIOS\\_FELICIDAD\\_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE_RIOS_FELICIDAD_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R. Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial: Mc Graw Hill.

Ipsos (2020) *El estado de la felicidad en un mundo COVID*. Recuperado de:

[El estado de la felicidad en un mundo COVID | Ipsos](#)

Margot, J. (2007). *La Felicidad*. Scielo. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46882007000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004)

Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso pts. Perú* 2015. (Tesis de Magister). Pontificia universidad católica del Perú. Lima. Recuperado de :

[Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos : caso PTS Perú 2015 \(pucp.edu.pe\)](#)

Quintero, L. et al (2019). *La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección*. Diversitas.15(2).271-284.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.

Salas, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España.

Stoner, J.; Freeman, R.; Gilbet, D. (1996). *Administración*. Edit. Pearson Educación. Sexta edición. México

Velásquez, A. (2019). *Etraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral*. Evsal revistas.18(4). 53-73.

Werther, J.; Herth, D. (1982). *Administración de Personal y Recursos Humanos* Arizona State University. Ed. Ing. Agustín Contin.

Werther, W. & Davis, K. (1995). *Administración de personal y recursos*

*humanos* (4aed.). México: McGraw-Hill.

Zare, L. (2016). *Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en el Servicio Nacional de Capacitación para la industria de la construcción*. (Tesis de doctor).

Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21019/Zare\\_LR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21019/Zare_LR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 01: OPERALIZACIÓN DE VARIABLE FELICIDAD LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Felicidad laboral	Fernández (2015) sostiene que la felicidad en el trabajo es la capacidad de una organización para brindar y promover condiciones y procesos laborales para sus empleados que permitan ampliar las fortalezas individuales y colectivas.	Para la medición de la variable felicidad se utilizará el instrumento del autor Albuja (2020), la cual será aplicada a los trabajadores de una empresa distribuidora de medicamentos.	Compromiso individual	Características físicas	Ordinal
				Nivel cognitivo	
				Concatenación emotiva	
			Satisfacción laboral	Entorno	
				Clima laboral	
			Compromiso organizacional efectivo.	Realización de labores.	
				valores	
				Misión	
				Visión	

## ANEXO 02: OPERALIZACIÓN DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Montoya (2016) define: Realizar el trabajo como un nivel de desempeño alcanzado por los empleados con el fin de lograr las metas organizacionales dentro de un período de tiempo determinado.	Para la medición de la variable Desempeño Laboral, se utilizará una matriz de evaluación Montoya (2016). Esta misma será aplicada a los colaboradores de una empresa distribuidora de medicamentos.	Compromiso institucional	Orientación a resultados	Ordinal
				Calidad	
			Responsabilidad	Relaciones interpersonales	
				Trabajo en equipo	
				Iniciativa	
				Organización	

**ANEXO 03:****CUESTIONARIO DE FELICIDAD LABORAL**

Estimado colaborador recibe mi cordial saludo, se está realizando una investigación, por lo cual se requiere tu participación. El presente cuestionario será anónimo y toda información brindada por usted será tratada de manera confidencial.

En el siguiente listado de afirmaciones seleccione la opción que mejor describa la situación. No existe respuesta correcta ni incorrecta, solo se quiere conocer su opinión. ¡Gracias!

TABLA DE VALORACIÓN									
1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	A VECES	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
1	En el trabajo me siento lleno de vitalidad.					
2	Al levantarme en la mañana tengo ganas de ir a trabajar en esta coyuntura del covid 19					
3	Mi trabajo está lleno de significado y propósitos en relación con mis metas personales					
4	Proveo un tiempo adicional para cumplir con mis funciones laborales					
5	Asumo la responsabilidad de cumplir con los objetivos de mi trabajo, por lo tanto, el covid 19 no me dificulta para nada.					
6	Me siento comprometido con mis funciones laborales que tengo a cargo					
7	Me involucro con responsabilidad para cumplir con mis funciones laborales					
8	Mi trabajo es desafiante para el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
9	Cuando no he cumplido con mis metas según mis funciones laborales, asumo un comportamiento de esfuerzo para lograrlo					
10	Estoy satisfecho(a) con las funciones laborales que realizo dentro de la organización.					
11	Estoy satisfecho con el cargo que asumo dentro de la organización.					
12	Estoy satisfecho con los protocolos ante la covid 19 que aplica la empresa					

13	Estoy satisfecho con la remuneración que percibe de manera mensual por el trabajo que realizo					
14	Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo.					
15	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me ofrecen dentro de la organización.					
16	Estoy satisfecho con mi jefe de área en la organización					
17	Estoy satisfecho con los implementos brindados por mi organización para el cumplimiento de mis actividades.					
18	Estoy satisfecho con las oportunidades para generar procesos efectivos dentro de mi ámbito laboral					
19	Estoy satisfecho con la participación que se me brinda en los éxitos y fracasos de la empresa					
20	Verbalizo opiniones positivas de la organización con personas de que no pertenecen a ella					
21	Me involucro con las dificultades internas de la organización.					
22	Me siento considerado como parte del equipo de trabajo de la organización					
23	Los valores de mi organización tienen relación con mis valores personales					
24	Me siento conectado emocionalmente con la organización					
25	Estaría feliz de pasar el resto de mi vida profesional con esta organización porque se preocupa por mi bienestar					
26	Asumo de manera positiva los cambios que mi organización realiza para una mejora continua					
27	La organización en la que me desempeño laboralmente merece mi lealtad					
28	Me siento emocionalmente involucrado con los últimos cambios realizados en mi área de trabajo					

**ANEXO 04:**

**MATRIZ DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Al responder cada uno de los ítems, marque con una X sólo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

UNIDAD/DPTO.....  
ÁREA/SER. ....  
EVALUADO .....  
PUESTO .....  
EVALUADOR.....  
FECHA DE LA EVALUACIÓN.....

**INSTRUCCIONES**

1. Antes de evaluar a sus colaboradores a cargo, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario. Si tiene consultas, sienta la libertad de hacer las preguntas que considere pertinentes.

2. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva.

3. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Nunca a Siempre

- Nunca: 1 Desempeño laboral no aceptable.
- Casi nunca: 2 Desempeño laboral regular.
- A veces: 3 Desempeño laboral bueno.
- Casi siempre: 4 Desempeño laboral muy bueno.
- Siempre: 5 Desempeño laboral excelente.

TABLA DE VALORACIÓN									
1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Termina su trabajo oportunamente.					
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda					
3	Tiene temor de realizar su trabajo por miedo a contagiarse de la covid-19					
4	Realiza un volumen adecuado de trabajo					
5	No comete errores en el trabajo					
6	No requiere de supervisión frecuente					
7	La pandemia ha influenciado en su desempeño laboral					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
9	Se muestra profesional en el trabajo					
10	Se muestra cortés con sus jefes y con sus compañeros					
11	Con la pandemia han cambiado sus relaciones interpersonales					
12	Evita los conflictos dentro del trabajo					
13	Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo					
14	Colabora con los demás para el logro de objetivos					
15	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
16	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
17	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
18	Se anticipa a las dificultades					
19	Se muestra asequible al cambio					
20	Planifica sus actividades					

<b>21</b>	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos					
<b>22</b>	Se preocupa por alcanzar las metas					

**VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBEIDA	DOCENTE – UCV	Cuestionario para medir la felicidad laboral	Albujar (2020). Adaptado por los Autores (2021)
Título del estudio: Felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de COVID 19 de una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo- 2021			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

	DIME NSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B			
Felicidad Laboral	Compromiso individual	Características Físicas	¿En el trabajo me siento lleno de vitalidad?	Nunca		X		X		X		X		X		X		X		X		X			
			¿Al levantarme en la mañana tengo ganas de ir a trabajar en esta coyuntura del covid 19?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Nivel Cognitivo	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósitos en relación con mis metas personales?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Proveo un tiempo adicional para cumplir con mis funciones laborales?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Asumo la responsabilidad de cumplir con los objetivos de mi trabajo, por lo tanto, el covid 19 no me dificulta para nada?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Concatenación emotiva	¿Me siento comprometido con mis funciones laborales que tengo a cargo?		A	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Me involucro con responsabilidad para cumplir con mis funciones laborales,		Veces	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
			¿Mi trabajo es desafiante para el cumplimiento de los objetivos de la empresa?		Casi Siempre	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	¿Cuándo no he cumplido con mis metas según mis funciones laborales, asumo un comportamiento de esfuerzo para lograrlo?		Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	Satisfacción laboral	Entorno	¿Estoy satisfecho(a) con las funciones laborales que realizo dentro de la organización?		Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Estoy satisfecho con el cargo que asumo dentro de la organización?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Estoy satisfecho con los protocolos ante la COVID 19 que aplica la empresa?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Estoy satisfecho con la remuneración que percibo de manera mensual por el trabajo que realizo?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Clima laboral	¿Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo?				X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Compromiso organizativo efectivo		¿Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me ofrecen dentro de la organización??	X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Estoy satisfecho con mi jefe de área en la organización?	X		X		X		X		X		X		X		X
	Realización de labores	¿Estoy satisfecho con los implementos brindados por mi organización para el cumplimiento de mis actividades?	X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Estoy satisfecho con las oportunidades para generar procesos efectivos dentro de mi ámbito laboral??	X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Estoy satisfecho con la participación que se me brinda en los éxitos y fracasos de la empresa?	X		X		X		X		X		X		X		X
	Realización de labores	¿Verbalizo opiniones positivas de la organización con personas de que no pertenecen a ella?	X		X		X		X		X		X		X		X
		Me involucre con las dificultades internas de la organización.?	X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Me siento considerado como parte del equipo de trabajo de la organización?	X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Los valores de mi organización tienen relación con mis valores personales?	X		X		X		X		X		X		X		X
	Misión	¿Me siento conectado emocionalmente con la organización?	X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Estaría feliz de pasar el resto de mi vida profesional con esta organización porque se preocupa por mi bienestar?	X		X		X		X		X		X		X		X
	Visión	¿Asumo de manera positiva los cambios que mi organización realiza para una mejora continua?	X		X		X		X		X		X		X		X
		¿La organización en la que me desempeño laboralmente merece mi lealtad?	X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Me siento emocionalmente involucrado con los últimos cambios realizados en mi área de trabajo?	X		X		X		X		X		X		X		X

Legenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

Trujillo , 30 /06/02021	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ZVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBEIDA	DOCENTE – UCV	Cuestionario para medir Desempeño laboral	Montoya (2016). Adaptado por los Autores (2021)
Título del estudio: Felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de COVID 19 de una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo- 2021			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

	DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Desempeño laboral	Compromiso institucional	Orientación a resultados	¿Termina su trabajo oportunamente?	Nunca		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
			¿Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Tiene temor de realizar su trabajo por miedo a contagiarse de la covid 19?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		CALIDAD	¿No comete errores en el trabajo?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Hace uso racional de los recursos?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿No requiere de supervisión frecuente?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿La pandemia a influenciado en su desempeño laboral?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Rendimiento laboral	RELACIONES INTERPERSONALES	¿Se muestra cortés con sus jefes y con sus compañeros?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Con la pandemia ha cambiado sus relaciones interpersonales?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Evita los conflictos dentro del equipo?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Muestra aptitud para integrarse al equipo?			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		¿Colabora con los demás para el logro de objetivos?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
		¿Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo?		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		

		INICIATIVA	¿Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Se anticipa a las dificultades?		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Se muestra asequible al cambio?		X		X		X		X		X		X		X		X
		ORGANIZACIÓN	¿Planifica sus actividades?		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos?		X		X		X		X		X		X		X		X
			¿Se preocupa por alcanzar las metas?		X		X		X		X		X		X		X		X

**Leyenda:**

**M: Malo B: Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo, 30 /06/2021	18115609		949621063
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

## ANEXO 07: CONFIABILIDAD

*Alfa de Cronbach para la variable Felicidad laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	20

Interpretación: De las 20 muestras pilotos el valor obtenido del coeficiente de alfa de Cronbach para la variable Felicidad laboral es de 0.877 lo cual indica que tiene una confiabilidad alta para la realización de estudio.

*Alfa de Cronbach para la variable Desempeño laboral.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	20

Interpretación: De las 20 muestras pilotos el valor obtenido del coeficiente de alfa de Cronbach para la variable Desempeño laboral es de 0.921 lo cual indica que tiene una confiabilidad alta para la realización de estudio.