



FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa
industrial del Callao”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

CALLALLI VILCAPAZA, Edith Rocio

ASESOR:

Mg. ÁNGELES DONAYRE, Claudett Mercedes

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2017

Mg. César Raúl Manrique Tapia

Presidente

Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuayal

Secretario

Mg. Grajeda Montalvo, Alex

Vocal

A Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar durante el proceso, enseñándome a ser constante y aún más frente a las adversidades.

A mi padre Cristóbal, quien me dio fuerzas en todo momento, mi única motivación para ser mejor cada día, por ser todos los días mi impulso para realizar mis sueños.

A mi madre Rosa, por su apoyo constante, por su amor infinito, por siempre ser un ejemplo a seguir, con inculcarme los mejores valores.

A mi amigo y compañero Rocky por su paciencia y apoyo constante, por recordarme a cada momento los sueños que tengo y por impulsarme a ser una excelente profesional, te estimo por ser una de las mejores personas que he conocido.

Al Mg. Claudett Ángeles y Mg. Luis Guzmán por su apoyo constante, por su valioso tiempo, por su paciencia y calidez, también por ser un ejemplo y guía para seguir creciendo profesionalmente.

Al Gerente de Recursos Humanos de la empresa Papelera Nacional S.A. por brindarme la oportunidad de poder aplicar los instrumentos de investigación.

A los trabajadores de empresa Papelera Nacional S.A. por su tiempo y participación en resolver los instrumentos de investigación.

A la Universidad y docentes de psicología por compartir sus conocimientos, por la dedicación durante estos cinco años de vida universitaria.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Edith Rocio Callalli Vilcapaza, con DNI: 48445927, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de Julio del 2017.

Edith Rocio Callalli Vilcapaza
DNI 48445927

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

En el presente trabajo se detalla la aportación que brindo en la siguiente investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. Dichas variables fueron medidas a través de la *Escala de Felicidad de Lima – EFLI* y *Escala de Satisfacción Laboral - ARG*

La primera parte del trabajo de investigación inicia con la presentación de la realidad problemática, seguido con los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, hipótesis (general y específica) y el objetivo (general y específico).

En la segunda parte está representada por el método, donde incluyen el diseño, tipo, nivel de la investigación, la conceptualización de las variables, la población y muestra, técnicas e instrumentos, métodos de análisis y aspectos éticos.

En la tercera parte están los resultados tanto descriptivos como correlacionales.

Finalmente, está la discusión, recomendaciones, referencias y anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Edith Rocio Callalli Vilcapaza

Índice

I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos previos	13
1.2.1 Nacionales	13
1.2.2 Internacionales.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1 Enfoque Humanista.....	17
1.3.2 Propuesta de Abraham Maslow - Autorrealización	17
1.3.3 Psicología Positiva	18
1.3.4 Bienestar Psicológico	20
1.3.5 Flow – Experiencia Óptima	21
1.3.6 Felicidad.....	22
1.3.6.1 Variables sociodemográficas entre felicidad, estado civil y sexo ...	23
1.3.7 Satisfacción Laboral.....	23
1.3.8 La Teoría X - Y de McGregor	24
1.3.9 La teoría de los dos factores de Herzberg	25
1.3.10 Teoría de McClelland	25
1.4 Formulación del problema	26
1.4.1 Problema General	26
1.5 Justificación de Estudio	26
1.6 Objetivo	26
1.6.1 Objetivo General	26
1.6.2 Objetivos Específicos	27
1.7 Hipótesis.....	28
1.7.1 Hipótesis General.....	28
1.7.2 Hipótesis Específicas	28
II. MÉTODO	29
2.1 Tipo de Investigación.....	29
2.2 Diseño de Investigación.....	29
2.3 Variables, operacionalización	30
2.3.1 Felicidad	30

2.3.2 Satisfacción laboral	30
2.4 Unidad de análisis, población, muestra y muestreo	30
2.4.1 Unidad de análisis.....	30
2.4.2 Población	31
2.4.3 Muestra	31
2.4.4 Muestreo	32
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	32
2.5.1 Escala de Felicidad en Lima	32
2.5.2 Escala de Satisfacción Laboral SL - ARG.....	35
2.6 Métodos de análisis de datos	38
2.7 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	39
3.1 Resultados descriptivos	39
3.1.1 Descripción de la muestra.....	39
3.2 Resultados inferenciales.....	43
3.2.1 Prueba de Normalidad de Felicidad y Satisfacción Laboral	43
3.2.2 Coeficiente de Correlación entre Felicidad y Satisfacción Laboral.....	44
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
VII. REFERENCIAS	53
VIII. ANEXOS.....	56
8.1 Instrumento: Escala de Felicidad de Lima - EFLI.....	58
8.2 Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral - ARG	59
8.3 Matriz de Consistencia.....	62

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Distribución de la muestra según sexo</i>	39
Tabla 2: <i>Distribución de la muestra según estado civil</i>	40
Tabla 3: <i>Niveles de Felicidad</i>	40
Tabla 4: <i>Niveles de Satisfacción Laboral</i>	41
Tabla 5: <i>Nivel de Felicidad según estado civil</i>	41
Tabla 6: <i>Nivel de Felicidad según sexo</i>	42
Tabla 7: <i>Nivel de Satisfacción Laboral según estado civil</i>	42
Tabla 8: <i>Nivel de Satisfacción Laboral según sexo</i>	43
Tabla 9: <i>Prueba de Normalidad de Felicidad y Satisfacción Laboral</i>	43
Tabla 10: <i>Correlación de Spearman entre Felicidad y Satisfacción Laboral</i>	45
Tabla 11: <i>Correlación entre los factores de Felicidad y Satisfacción Laboral</i> ...	46
Tabla 12: <i>Correlación entre los factores de Satisfacción Laboral y Felicidad</i> ...	47

RESUMEN

El presente estudio descriptivo - correlacional trato de evidenciar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. La muestra estuvo conformada por 216 trabajadores de ambos sexos. Se utilizó como instrumentos la *Escala de Felicidad de Lima* y la *Escala de Satisfacción Laboral - ARG*. El análisis estadístico demuestra que los trabajadores tienen altos niveles de felicidad y satisfacción laboral; además la relación entre ambas variables es directa positiva muy débil ($p < 0.05$). Adicionalmente se halló relación negativa inversa muy débil entre las relaciones humanas y el total de felicidad ($\rho = -0.158$), también entre la remuneración y beneficios laborales ($\rho = -0.131$). En cuanto a la relación de las variables sociodemográficas, presentan niveles altos de felicidad y satisfacción laboral en ambos sexos; y niveles altos en personas casadas, mientras los niveles bajos lo obtienen las personas solteras o separadas.

Palabras Claves: Felicidad, satisfacción laboral, psicología positiva, bienestar psicológico, bienestar subjetivo, condiciones de trabajo

ABSTRACT

The present descriptive - correlational study tried to show the relationship between happiness and job satisfaction in workers of an industrial company in Callao. The sample consisted of 216 workers of both sexes. *The Lima Happiness Scale and the Labor Satisfaction Scale - ARG* were used as instruments. Statistical analysis shows that workers have high levels of happiness and job satisfaction; In addition, the relationship between both variables is very weak positive ($p < 0.05$). In addition, there was a very weak inverse negative relationship between human relations and total happiness ($\rho = -0.158$), also between remuneration and labor benefits ($\rho = -0.131$). Regarding the relation of sociodemographic variables, it presents high levels of happiness and job satisfaction in both sexes; And high levels in married people, while low levels are obtained by single or separated people.

Keywords: Happiness, job satisfaction, positive psychology, psychological well-being, subjective well-being, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad, se evidencia el campo socio laboral cada vez más globalizado, se considera el capital humano como principal intangible en las organizaciones a nivel mundial, por lo que se ha empezado a dar trascendencia al tema de la felicidad y satisfacción laboral; diversas investigaciones afirman una correlación significativa entre ambas variables. La ONU (2015) mencionó que Suiza ha sido elegida como la nación más feliz del mundo, se realizó un World Happiness Report, tomando en cuenta el bienestar y felicidad de los habitantes, como principal indicador es el progreso social, las características más impactantes es la mejor calidad de vida, la cultura de reciclaje como parte de su estilo de vida, la confianza de andar solos en las calles de noche, entre otros factores.

En el contexto latinoamericano, el dato sobre distintas investigaciones acerca de la satisfacción laboral tiene resultados alarmantes en el país de México, Forbes Staff (2016) informa que solo el 12% de sus trabajadores se encuentran completamente satisfechos con su empleo, mientras el 88% no muestra interés y se desconectan totalmente de sus labores en el día a día. Así mismo, el Organismo Internacional del Trabajo (OIT, 2012) indica que utilizan como principal indicador para el balance y cálculo sobre el nivel de bienestar de los países la productividad laboral, realizando un análisis de ingresos laborales y los haberes que juegan un papel clave para la satisfacción de las necesidades materiales en la mayoría de los hogares. En consecuencia, se puede decir que la relación de productividad, y un salario sustentable satisfacen necesidades básicas del trabajador, y que tiene como fin el bienestar en general de la población.

En nuestro medio, el diario El Comercio (2015) realizó un reporte donde comenta que el Perú obtuvo el lugar número 58 en la clasificación general de felicidad, ocupando uno de los últimos lugares de América Latina, las

variantes clave de este estudio es la expectativa de tener una calidad de vida , el hecho de tener a alguien en quien confiar, la percepción de tener libertad para tomar decisiones vitales en nuestras vidas, y el desinterés de ayuda hacia el prójimo, dice el estudio. Por otro lado, el diario Gestión (2013) manifiesta que el 45% de personas encuestadas indican que no son felices en su centro de labores, es decir existe un nivel promedio de felicidad, y como se desarrolla en el ámbito laboral se puede considerar una cercana no muy ajena insatisfacción laboral.

Esta realidad posiblemente se presenta en la mayoría de las organizaciones, sobre todo en aquellas donde el capital humano es importante e indispensable, como por ejemplo una empresa industrial, considerando que en el interior de sus instalaciones labora gran cantidad de personas que tienen diferentes necesidades y características culturales. Gamero (2013) realizó una investigación sobre la felicidad y satisfacción laboral en donde encontró una correlación directa, hecho que ha sido poco estudiado en nuestro contexto. Por ello, la presente investigación busca conocer si existe relación entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao, con el único fin de diseñar estrategias preventivas destinadas a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores; así como, algunos aspectos del bienestar subjetivo y psicológico.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Nacionales

Alarcón (2007) menciona en su investigación sobre psicología de la felicidad, distintas teorías, paradigmas e incluso concepciones filosóficas. Dicha búsqueda de interés está orientada a estudiar el vínculo entre felicidad y otras variables subjetivas, psicológicas, cognitivas, socio ambientales y económicas; como género, edad, estado civil, entre otros. Se hizo una búsqueda exhaustiva de información observando algunos hechos de infelicidad sobre la salud mental, y otras causas extrínsecas. La relación entre felicidad y género, quizás, predomina por factores socio cultural, en otras palabras, los individuos se comportan de

acuerdo a las características del medio, el cual, manifiesta patrones de comportamiento que se reproducen de generación en generación, y estos pueden tener cambios al paso de los años. Los participantes resolvieron la Escala de satisfacción con la vida de E. Diener, La muestra de la investigación de Alarcón estuvo constituida por 163 sujetos entre varones y mujeres; solteros y casados; de 20 a 60 años, teniendo como resultado índice alto de felicidad en personas casadas; las personas entre 36 y 45 años también muestran altos índices de felicidad; por último, la felicidad es indistinto en cuanto a sexo, es decir, varones y mujeres pueden ser igualmente felices.

Salgado (2008) realizó una investigación sobre felicidad en estudiantes de universidades nacionales de Perú, Paraguay, Argentina y Bolivia; considera como objetivo la identificación y comparación de la felicidad según la nacionalidad y conocer cuáles son las variables sociodemográficas según sexo, edad y condición laboral, así como establecer cuál es el nivel de felicidad predominante en cada país; La muestra para dicho estudio estuvo conformada por 338 estudiantes (250 mujeres y 88 varones) de cuatro universidades nacionales del Perú (96), de Bolivia (87), de Paraguay (79) y de Argentina (76). El instrumento utilizado fue la Escala de satisfacción con la vida. Entre las conclusiones se presenta que, existe semejanza entre los niveles de felicidad en tres de los cuatro países evaluados, Perú, Bolivia y Argentina obtuvieron como resultado niveles medios y bajos de felicidad; sin embargo en relación a Paraguay existe diferencias significativas, alcanzando un alto nivel de felicidad, también se determinó que no existe diferencias significativas en la felicidad según algunas categorías como el género, edad, condición laboral de los estudiantes, por ende, una sola variable que predice en forma clara la felicidad es la nacionalidad, porque es un lugar o contexto diferente, con una cultura que los identifica y con factores de la comunidad que influyen de manera individual y social.

Gamero (2013), describe una investigación de tipo correlacional entre felicidad y satisfacción laboral en Arequipa, el estudio se realizó a 386 sujetos pertenecientes a la población económicamente activa ocupada. Para alcanzar este propósito se crearon dos interrogantes hipotéticos de interacción entre la felicidad y la

satisfacción laboral, luego Gamero se basó en seis estilos de vida del doctor Rolando Arellano. Por otro lado, para la recopilación de información se elaboró cuestionarios personalizados, el primero fue la escala de felicidad (Modelo Hipotético de Felicidad) y el segundo de satisfacción laboral (Modelo Causal de Satisfacción Laboral). Entre sus resultados finales se halló un 0.51 de correlación de Pearson, quiere decir que existe correlación entre ambas variables, en cuanto a resultados descriptivos se obtuvo un 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo. El promedio de felicidad está en un 69%, mientras que el de la satisfacción laboral un 61%; en consecuencia, se descubrió que tanto la felicidad como la satisfacción laboral poseen fuertes interacciones de correlación. Se pudo confirmar la eficacia planteada en los modelos presentados y, finalmente, se observó que la influencia que posee la felicidad sobre la satisfacción laboral es más fuerte que viceversa.

1.2.2 Internacionales

Fuentes (2012) se formuló algunos supuestos relacionados con la felicidad en el trabajo con diferentes variables, incluyendo la productividad, la motivación, la satisfacción del cliente y el valor económico, en el país de Guatemala. La metodología utilizada en este proyecto de investigación fue la encuesta por muestreo, dirigido a los empleados de varias empresas. La encuesta se envió por correo y contactos pre-seleccionados, y se extendió en las redes sociales. Eran obtenidos en el total de 130 respuestas. Los resultados nos han permitido sacar conclusiones acerca de las hipótesis, se puede decir que la felicidad en el trabajo influye positivamente en la productividad y la motivación, el 71% indica la satisfacción laboral constante por el trabajo que realiza, el cual ayuda a alcanzar los objetivos propias de las empresas, mientras que el 29% respondió que generalmente se no tiene satisfacción. También se encontró la dependencia entre la felicidad y la satisfacción del trabajador, sin embargo, no se concluye si el valor económico depende de la felicidad, es decir el salario que percibe el trabajador.

Urbina (2014) menciona sobre las claves para lograr la felicidad; se demostró la importancia de las relaciones que se cultivan, ya sea los hijos, la pareja,

amistades o vínculos familiares más que los aspectos materiales. Las personas más felices les dan más importancia a los aspectos más intrínsecos del propósito de vida, como es la relación con otras personas, con el ambiente y la naturaleza. En la investigación se añade que los británicos valoran la importancia a los vínculos con sus amigos, mientras que los latinos les importa más los vínculos familiares.

Adecco (2015) examinan a través de una encuesta sobre felicidad en el trabajo, en dicha investigación se obtiene las siguientes cifras, seis de cada diez trabajadores prefieren un menor salario a cambio de una mayor felicidad laboral, el 98% de los encuestados supone que la felicidad laboral influye en el rendimiento y satisfacción laboral, afirmando que un empleado feliz, es un empleado más productivo. Por otro lado, disfrutar de un buen ambiente laboral y el compañerismo, así como el desarrollo de las habilidades son los dos aspectos mejor valorados por los trabajadores españoles para ser felices. Hasta hace unos años, se tenía la creencia de que el salario era uno de los factores más influyentes para alcanzar la felicidad laboral. Y aunque todos los trabajadores valoran recibir un justo pago por su trabajo, un 63% de ellos estaría dispuesto a percibir un salario menor a cambio de una mayor felicidad laboral. Por otro lado, la relación con el jefe, el reconocimiento de colegas y superiores, o los beneficios sociales que la empresa concede al trabajador, el factor más importante para ser feliz en el trabajo es el ambiente laboral y la satisfacción laboral, el cual tiene índices altos. La encuesta fue realizada a más de 3 000 personas de España, teniendo como objetivo principal conocer los porcentajes de niveles de felicidad en el lugar de trabajo.

Carballo (2015), realizó una investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo de un programa de salud en México. Encontrando que el 76% de los trabajadores expresaron la existencia de un clima organizacional favorable, en relación a la satisfacción laboral el 42% evidenció estar parcial o regularmente satisfecho, para poder llegar a estos resultados primero se realizó un estudio observacional, la población estuvo conformada por 97 trabajadores, se utilizó el instrumento Escala de clima organizacional y para medir satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (ST-ARG);

los resultados a nivel sociodemográficos el sexo femenino es predominante con un 51%, mientras el masculino presentó un 49%; de acuerdo al estado civil se encontró que un 72% de los casados niveles altos de satisfacción laboral y un 18% de solteros presenta un nivel bajo de satisfacción laboral. En conclusión, se confirmó un alto índice de satisfacción laboral en personas casadas de sexo femenino y un nivel bajo de satisfacción laboral en personas solteras de sexo masculino.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Enfoque Humanista

La psicología humanista, en un sentido amplio, apunta a una cierta concepción del ser humano. Desde una óptica exactamente psicológica el desplazamiento de la psicología humanista surge con el propósito en tener una connotación como tercera fuerza, por sostener unas valoraciones buenas del ser humano.

Dentro del campo de la psicología, existe este posicionamiento como tercera fuerza después del abatimiento que sucedió en la Segunda Guerra Mundial, la insatisfacción social fueron elementos que conformaron el punto de partida de la psicología humanista. Por su parte, la Asociación Americana de Psicología Humanista, como lo menciona Martorell y Prieto (2002), la psicología humanista se centra en la persona humana y valora su experiencia interior, es decir, un acuerdo de la valoración del ser humano con el interés de un desarrollo pleno del potencial innato de cada persona; comprende de un descubrimiento interpersonal e intrapersonal, es decir, de sí mismo y en relación con los grupos sociales (p.158).

1.3.2 Propuesta de Abraham Maslow - Autorrealización

Maslow (1954) propuso en que las necesidades forman parte de una jerarquía, organizada en forma piramidal, mencionado por Martorell y Prieto (2002):

1. **Fisiológicas:** Necesidad de alimentación, sed, mantenimiento de salud, respiración, descanso, sexo, refugio y sueño.
2. **Seguridad:** Necesidad por tener seguridad física, de empleo, vivienda, que no haya riesgo para la integridad personal o de la familia, estar libre de algún entorno amenazante.
3. **Afiliación:** Necesidad de tener amistad, afecto, amor, el hecho de pertenecer a un grupo, intimidad sexual.
4. **Estima:** Necesidad de autoestima propia y aprecio de los demás, reconocimiento, respeto, éxito, confianza.
5. **Autorrealización:** Necesidad de satisfacerse aprovechando al máximo el talento personal, aptitudes y desarrollar nuestro potencial, por ejemplo, tener liderazgo, solución de problemas, creatividad entre otros.

Según lo expuesto anteriormente, se entiende que la concepción matriz en la psicología, sobre la propuesta de Maslow es la autorrealización, conocida como una meta de la tendencia al crecimiento y desarrollo. En síntesis, este postulado por Martorell y Prieto (2002), nombra sobre los individuos dotados de una apropiada percepción de la realidad, con fuerte capacidad de aceptación o aprobación de sí mismo, pueden ser, portadores de tolerancia, sencillez y espíritu democrático, aptos para tener sentimientos comunitarios y poner en marcha relaciones interpersonales, guiándose por valores importantes, con sentido de humor y creatividad.

1.3.3 Psicología Positiva

Los inicios de la Psicología Positiva se manifiestan gracias a un fuerte interés por desarrollar las potencialidades de ser humano. Anteriormente la psicología se centró en la intervención sobre el trauma del paciente, a diferencia, la psicología positiva ofrece tener guías como utilizar las fortalezas y virtudes e ir construyendo competencias del ser humano.

Seligman menciona en su conferencia presidencial que la psicología positiva requiere trabajar con las fortalezas y enfocar su intervención del sujeto haciendo uso de las mismas, en consecuencia, podemos decir que los objetivos de la

psicología positiva son la felicidad o el bienestar psicológico.

La psicología positiva es una disciplina científica, aporta una visión más completa del ser humano, contemplando las emociones negativas, así como las positivas con el fin de vivir una vida más plena. Jiménez (2011).

El postulado De Zubiría (2007) contribuye una explicación más clara, mencionando que la felicidad representa una dimensión privilegiada del bienestar humano; y realiza diferencias valiosas entre la felicidad y conceptos cercanos como la motivación, el bienestar y la realización, finalmente formula cinco dimensiones de felicidad: familiar, interpersonal, íntima, subjetivo y laboral.

La felicidad mide el bienestar psicológico general, en especial pondera los vínculos positivos interpersonales conociendo las fortalezas y el placer de vivir; y entre ellos con mayor atención los vínculos intrapersonales con las personas más cercanas, es decir, el entorno social. Las personas felices se auto valoran eligiendo parámetros que vencen con esfuerzo y dedicación, saber escoger las metas, difíciles pero posibles de lograr con elevado esfuerzo, concentración y esmero, es por ello, que las personas más felices prefieren actividades exigentes, fuertes y arriesgadas. Por otro lado, para que la persona elija llegar hacia una meta, tiene que estar motivada, es decir, reside en el disfrute de larga duración.

De Zubiría (2007) afirma que el bienestar resulta cuando las dimensiones biopsicosociales funcionan bien. Por consiguiente, vale decir que biológicamente nosotros como seres humanos tenemos necesidades, estos tienen que ser satisfechos para sentirnos bien; lo psicológico es principal motivación para desarrollar o alcanzar algo, siendo la satisfacción un componente principal de la felicidad, se valora positivamente los vínculos interpersonales, así como, los intrapersonales; y finalmente el sentido de la vida o sociológico, como el mismo término menciona, trata sobre el grupo social humano, y el contexto sociocultural en el que nos desarrollamos.

En síntesis, satisfechas las necesidades psicológicas interpersonales e intrapersonales hay felicidad, sin embargo, se podría decir que satisfechas las demandas sociológicas hay realización; la propia vida es trascendente, se puede

decir, la condición de un bienestar pleno.

Como se había mencionado anteriormente, De Zubiría (2007) establece 5 tipos de felicidad:

Felicidad Familiar:

La familia es la estructura fundamental para la vida social e interpersonal del niño. Un buen vínculo es aquel donde se aprecia y estima a otro. En el hogar se establecen valores, normas de convivencia que se enseñan en el día a día, desarrollando competencias interpersonales.

Felicidad Interpersonal:

Las amistades entrañables benefician mucho, elevan el ánimo y en especial el otro demanda un apoyo emocional, alguien quien escuche, oriente y atienda; luego para ser feliz es decisivo contar con buenos y varios amigos.

Felicidad íntima:

Ideal de tener a una pareja, con alto sentido de compromiso, los hombres y mujeres con pareja son más felices, esto, contribuye al bienestar.

Felicidad Subjetiva:

Tiempo de autodesarrollo, este puede ser libre en crear, realizar tareas, proyectos, interactuar con la familia, los amigos, es denominado como un sentimiento social intenso.

Felicidad Laboral:

El buen trabajo ejercita las aptitudes personales, organiza el tiempo, permite interactuar con otras personas e integrarse a una comunidad sociocultural; la satisfacción intrínseca con el propio trabajo requiere de habilidades y autonomía.

1.3.4 Bienestar Psicológico

La OMS (2016) define la salud como “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Según este

concepto, es evidente que en la actualidad ya no hablamos de posibles trastornos o patologías, si no que esta concepción ha cambiado y ahora engloba un estado emocional y cognitivo positivo donde el individuo proyecte expectativas positivas de futuro y además disponga de recursos y herramientas para afrontar las adversidades. Ryff (1990) menciona que bienestar psicológico es lo mismo que salud mental positiva, como por ejemplo el estado de ánimo. Adicionalmente el autor plantea seis componentes. Jiménez (2011).

1. Control del entorno o competencia: Es cuando uno se siente capaz de manejar su entorno, es decir resolver problemas, porque te sientes competente para tomar decisiones que tenga como resultado la respuesta a nuestras dudas o conflictos.
2. Relaciones Positivas: Es el elemento más importante, se refiere a las relaciones interpersonales, la empatía y la comunicación con el entorno.
3. Propósito en la Vida: Es el grado de aprecio que uno tiene sobre su propia vida, puede ser algunos objetos o sentirse que eres lo más importante para alguien, etc.
4. Autonomía: Es la libertad en la que cada uno dirige su propia vida, es la capacidad de autoevaluarse independientemente a los criterios u opinión.
5. Auto aceptación: Es aceptarse tal y como uno es, es decir sentirse a gusto físicamente, así como, la aprobación de las propias cualidades y limitaciones.
6. Crecimiento Vital: Es un elemento clave en cuanto a las metas de la vida, evolución, aprendizaje en la vida.

1.3.5 Flow - Experiencia Óptima

El término flow o fluir es acuñado por Csikszentmihalyi, (1998) investigador de la psicología positiva, considerado un estado de bienestar (felicidad).

El investigador define como: experiencia óptima extremadamente disfrutada, es decir, es el estado emocional que una persona experimenta cuando realiza una actividad que le supone profunda satisfacción, con metas claras, y hay que utilizar nuestras capacidades de forma competente para llega a obtener el éxito de la tarea. Un claro ejemplo, cuando uno se encuentra ejerciendo una actividad, se

siente tan bien, disfrutando la actividad que pierde la noción del tiempo, hay que indicar que se necesita de una alta concentración donde todos nuestros sentidos están fijados exclusivamente a la realización y término de la tarea, en esta situación uno experimenta un estado de bienestar (flow).

Para concluir, Jiménez (2011) menciona que necesitamos entrar en flow de vez en cuando para ser felices, siendo una condición necesaria para conseguir un alto estado de bienestar psicológico. Entonces habrá que buscar que actividades nos hacen entrar en estado de flow; porque a lo mejor es momento de cambiar la pregunta de qué me hace sentir bien (feliz) por cómo me hago sentir bien (feliz).

2.1.1 Felicidad

La felicidad es una tesis central de la Psicología Positiva, cabe destacar que, este término ha tenido concepciones en la antigüedad clásica del mundo griego.

Platón (como se citó en Alarcón, 2009) propone un aspecto de la indagación sobre la felicidad en el Estado, habla de una felicidad pública o de todos los ciudadanos, que complementa la idea de felicidad individual. Platón analiza la relación entre justicia y felicidad y observa que el hombre justo es prudente y hábil, contrariamente el injusto es egoísta y soberbio. Nos quiere decir que la condición del hombre justo y virtuoso supera tanto en la felicidad a la del malicioso e injusto.

Para Aristóteles ser feliz se determina por los intereses extrínsecos que permitan ocuparse de la existencia mística y complacer las propias necesidades, puede ser la contemplación religiosa a Dios (Alarcón, 2009).

La felicidad, hoy en día ha desbordado fronteras de la psicología, no solo en lo personal, sino también actualmente es abordado mediante políticas de bienestar, vale decir, hacer países de ciudadano felices, tal como lo intuyó Platón.

Por otro lado, hay que mencionar que felicidad es un término que es utilizado por la comunidad psicológica, en vez de bienestar subjetivo, aclarando que la propiedad fundamental es conocer la conducta feliz de los seres humanos, es por ello que estas dos palabras son equivalentes, y son definidos por el diccionario

Real Academia Española (2016) “estado de grata satisfacción espiritual y física. Persona, situación, objeto o conjunto de ellos que contribuyen a hacer feliz. Ausencia de inconvenientes o tropiezos”. Según esta concepción, hay que destacar el regocijo espiritual de cada persona, y posibles determinantes que ayuden a alcanzar la satisfacción y bienestar individual.

Según Alarcón (2006), felicidad “estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado”, es decir, el bien o bienes que hacen la felicidad son de naturaleza variada, estas pueden ser materiales, éticos, psicológicos, religiosos, sociales, políticos, etc.

Sobre lo anteriormente expuesto por Alarcón, se concluye que la felicidad es bienestar subjetivo, la persona constantemente buscamos satisfacer diferentes ámbitos en nuestra vida, buscando un bien deseado y este según sea la condición complacerá durante un corto o largo periodo según la determinación de factores internos o externos del individuo, es por ello que la felicidad es el arte de vivir.

1.3.6.1 Variables sociodemográficas entre felicidad, estado civil y sexo

El estado subjetivo de bienestar es una conducta incentivada por una variedad de factores, entre ellos se encuentra las variables sexo y estado civil o también considerado unión o vínculo conyugal, las cuales explicarían algunas diferencias de felicidad entre las personas. De acuerdo a los estudios realizados, menciona que las personas casadas con más felices que las solteras; es probable que este grupo de personas casadas hayan tenido experiencias afectivas satisfactorias y gratificantes.

Por otro lado, en la misma investigación no encuentra diferencias significativas entre la felicidad entre el sexo femenino y masculino, vale decir, que esta variable sociodemográfica no es determinante para ser feliz, por lo tanto, ambos sexos pueden ser igualmente felices (Alarcón, 2001).

1.3.7 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se ha relacionado con el nivel de motivación, teniendo como modelo tres teorías que ha contribuido de manera importante en la psicología del trabajo y de las organizaciones.

Según Robbins (1999), afirma que la satisfacción laboral es la actitud general del individuo hacia su trabajo; hace referencia a las actitudes del empleado hacia su trabajo real en comparación con su trabajo ideal. De esta manera en el trabajo ideal influyen factores del propio empleado como sus necesidades, valores, rasgos personales y habilidades. En ocasiones estas variables se ven afectados por aspectos del empleo como las condiciones de trabajo, grupos de referencia, significación de la tarea; y característica del puesto como la satisfacción con el salario, supervisión, autonomía, compañeros, contenido del puesto, y desarrollo.

Según Navarro (2008), menciona que la fracción más simple de la satisfacción laboral es la que distingue entre satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. La intrínseca está originada por factores relacionados con la tarea en sí, por ejemplo, el interés, la autonomía, posibilidad de aprender. Por su parte, la extrínseca tiene su origen en fuentes externas al empleado, ligadas al contexto o ambiente en el que la tarea se desarrolla, siendo las relaciones con los supervisores y con los compañeros, el salario, las horas de trabajo, y el reconocimiento.

1.3.8 La Teoría X - Y de McGregor

McGregor (1960) menciona dos puntos de vista de los seres humanos; un negativo, llamado teoría X, y otro positivo, llamado teoría Y, menciona Robbins (2009). Para el mejor entendimiento, esta teoría se expresa en el supuesto de Abraham Maslow, es decir bajo un enfoque humanista:

- **Teoría X:** Comporta un método absolutista de dirección. Supone que las necesidades básicas someten a las personas, estas necesidades de satisfacción externamente como las fisiológicas y psicológicas. Por otro lado, esta teoría supone que los trabajadores sienten desagrado en el

cumplimiento de su quehacer, son perezosos, esquivan las responsabilidades, en consecuencia, deben ser presionados u obligados a trabajar.

- **Teoría Y:** Basado en un enfoque humanista y de apoyo en la dirección de las personas. Suponen que rigen las necesidades de orden superior, es decir, dichas necesidades se pueden satisfacer internamente como lo social, la autoestima y la autorrealización. Hace referencia a trabajadores que les gusta o les agrada el trabajo, son personas creativas, constantemente buscan tareas, son comprometidos y pueden encaminar sus tareas ellos mismos.

1.3.9 La teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg propone dos factores en cuanto al comportamiento de las personas, según esta teoría el autor Robbins (2009), menciona que existen dos conjuntos de necesidades:

- **Factores motivadores:** Está relacionada con la naturaleza del trabajo en sí mismo. Por ejemplo, el sentido de cumplir con el deber, la capacidad de desarrollarse personalmente y están vinculados con el agrado hacia el puesto, y las actividades que el trabajador realiza en su día a día. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el dominio del individuo, pues se vinculan con aquello que el trabajador realiza y desempeña. Los factores motivacionales comprenden de afectos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, es decir, se desea lograr o satisfacer la necesidad de autorrealización.
- **Factores de higiene:** Relacionada con las condiciones de trabajo, puede ser, el salario, la supervisión, condiciones del trabajo, seguridad laboral y relaciones con los compañeros de trabajo. Cuando estos factores son los adecuados, las personas no se sienten descontentas, y cuando las necesidades están cubiertas los trabajadores no están satisfechos. Para que sea elevada la satisfacción en el trabajo, deben estar cubiertas las necesidades motivadoras.

1.3.10 Teoría de McClelland

Esta teoría fue propuesta por McClelland (1961) quien afirma que las personas tenemos tres necesidades importantes, enfocándose en: logro o realización, poder y afiliación, además menciona el investigador que mucha de estas exigencias se obtiene del entorno cultural en que el individuo se desarrolla. En consecuencia, podemos decir que estas necesidades son aprendidas y por lo tanto la conducta estimulada, suele reincidir con mayor constancia, es lo que menciona Arbaiza (2010).

Según esta teoría tenemos tres necesidades:

1. **Necesidad de logro:** Es un motor para obtener un logro o éxito y así demostrar su competencia.
2. **Necesidad de poder:** Es el interés por practicar autoridad en el trabajo personal y el de otros, es decir, crear la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera.
3. **Necesidad de afiliación:** Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas con las personas que se encuentran en nuestro alrededor.

Lo que explica este autor es, cuando surge una necesidad fuerte de la persona, ésta la motiva a comportarse de tal manera que le produzca satisfacción, entonces podemos explicar que, cuando una persona alcanza el logro busca nuevas situaciones o metas difíciles, establece sus propios retos y aquí utiliza sus capacidades para lograr lo deseado.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es relación que existe entre felicidad y satisfacción laboral en

trabajadores de una empresa industrial del Callao?

1.5 Justificación de estudio

En la presente investigación presenta pertinencia teórica, es decir, considera hacer una revisión bibliográfica exhaustiva acerca de lo que significa realmente la felicidad, este concepto novedoso trae consigo otras variables con las que se puede relacionar; por lo tanto, genera mayor interés por investigar, ya que esta variable puede cambiar de acuerdo al marco cultural, familiar, laboral, interpersonal e intrapersonal, los cuales se consideraría como factores intervinientes. En cuanto a satisfacción laboral se estudiará las diversas teorías que proponen explicar la satisfacción del trabajador en su centro de labores, así como, identificar los factores que intervienen en dicha insatisfacción del trabajador, dichos factores pueden ser, las condiciones de trabajo, la remuneración, capacitación y desarrollo profesional, puesto de trabajo, entre otros.

Finalmente la presente investigación presenta pertinencia aplicada, puesto que, los resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral servirán para proponer alternativas, diseñando estrategias administrativas y psicológicas, así como, la creación de talleres vivenciales e intervención en la satisfacción del trabajador frente a su trabajo actual, tomando las medidas para el fortalecimiento como la importancia del puesto que ocupa, línea de carrera a corto y mediano plazo de acuerdo a las competencias del trabajador, promoción y reconocimiento de manera grupal e individual, beneficios corporativos y sociales. Por otro lado, la variable felicidad es un término nuevo, y posee una aproximación de bienestar, por ser un término universal y que el individuo está en un ambiente de constante interacción social, ocurre en varias organizaciones de nuestro medio, los índices de felicidad altos y bajos en un trabajador; lo que se busca es sostener una visión macro sobre la felicidad y, a través de los resultados aplicar las medidas necesarias para tomar acciones frente al bienestar humano, vale decir biopsicosocial, teniendo como objetivo intervenir en el lugar de trabajo, establecer vínculos

interpersonales más sólidos, así como familiares, se puede lograr creando actividades con el área de desarrollo. En consecuencia, conociendo la relación entre ambas variables se podrá predecir los resultados de un programa de satisfacción laboral, como fortalecimiento de la felicidad personal y viceversa.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Identificar la relación que existe entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

1.6.2 Objetivos Específicos

Describir los niveles de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

Describir los niveles de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

Identificar la relación que existe entre felicidad y los factores de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

Identificar la relación que existe entre satisfacción laboral y los factores de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

Identificar los niveles entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao, según sexo y estado civil.

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis General

H: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

1.7.2 Hipótesis Específicas

H: Existe niveles altos de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

H: Existe niveles altos de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

H: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y los factores de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

H: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre satisfacción laboral y los factores de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

H: Existe niveles altos de felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao, según sexo y estado civil.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva – correlacional, ya que, tiene como objetivo indagar si entre ambas variables existe relación,

luego se busca describir al grupo en variables sociodemográficas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p.154), en este caso las variables de estudio son felicidad y satisfacción laboral.

2.2 Diseño de Investigación

Para alcanzar los objetivos de esta investigación el diseño es no experimental, ya que, no se manipularán las variables y sólo se observará los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Así mismo, es transeccional porque se recolectarán datos en un sólo momento, en un tiempo único, siendo su objetivo describir las variables, analizar su incidencia y su interrelación en un momento dado (Hernández, et al., 2014 p.155).

2.3 Variables, operacionalización

2.3.1 Felicidad

Según Alarcón (2006), menciona que la felicidad es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado. Por lo tanto, la Escala de la Felicidad de Lima será medido a través de 4 factores, y cada uno tendrá sus respectivos ítems agrupados, estos son: sentido positivo de la vida (26, 20, 18, 23, 22, 02, 19, 17, 11, 07, 14), satisfacción con la vida (04, 03, 05, 01, 06, 10), realización personal (24, 21, 27, 25, 09, 08), y alegría de vivir (12, 15,16,13).

2.3.2 Satisfacción laboral

Según Ruiz y Zavaleta (2013), afirma que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su actual puesto de trabajo. Por consiguiente, la Escala de Satisfacción laboral estará conformado por 7 factores, los cuales son: condiciones de trabajo (01, 08, 15, 22, 29, 36, 41), remuneración y beneficios laborales (02, 09, 16, 23, 30, 42), supervisión (03, 10, 17, 24, 31, 37), relaciones humanas (04, 11, 18,

25, 32, 38), desarrollo (05, 12, 19, 26, 33, 39, 43), comunicación (06, 13, 20, 27, 34, 40) y puesto de trabajo (07, 14, 21, 28, 25).

2.3.3 Unidad de análisis, población, muestra y muestreo

2.3.3.1 Unidad de análisis

La unidad de análisis, es definida como los elementos de los cuales se obtendrá la información, es decir son “Los participantes, objetos, sucesos o colectividades de estudio” (Hernández, et al., 2014, p.172). Es por ello, en el presente estudio la unidad de análisis son los trabajadores que laboran en la empresa industrial del Callao, cada uno de los cuales contestó las preguntas de una escala sobre felicidad y satisfacción laboral.

2.3.3.2 Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández, et al., 2014, p. 174), por lo tanto, la población o universo estuvo conformada por 519 trabajadores de la empresa industrial del Callao.

2.3.3.3 Muestra

Es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además debe ser representativo de la población (Hernández, et al., 2014, p.173), se empleó la muestra probabilística, debido a que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos en la investigación. Se utilizó la siguiente fórmula para calcular el tamaño de muestra:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96^2) \times (0.5) \times (0.5) \times (519)}{(0.05^2 \times 519) + (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)} = 216$$

N = Población 519

Z = Nivel de confianza 95% = 1,96

E = Margen de error 5% = 0,05

p = Eventos favorables 50% = 0,5

q = Eventos desfavorables 50% = 0,5

2.3.3.4 Muestreo

Se empleó un tipo de muestreo aleatorio a través de STATS® (Hernández, et al., 2014, p.184).

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

2.4.1 Escala de Felicidad de Lima – EFLI

Reynaldo Alarcón autor de la Escala de Felicidad de Lima, creo este instrumento en el año 2006, contiene 27 ítems y su administración es individual o colectiva, el tiempo de duración es de 10 a 15 minutos, su aplicación es para jóvenes, universitarios y adultos. Se evalúan 4 factores para determinar el nivel de felicidad; y son los siguientes: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir. La calificación presenta 5 opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (TA), Acuerdo (A), Ni acuerdo ni en

desacuerdo (NN), en Desacuerdo (D) y Totalmente en Desacuerdo (TD), los cuales puntúan en una escala tipo Likert atribuyéndole 5 puntos al nivel más alto de felicidad y 1 punto al nivel más bajo de felicidad.

Sentido Positivo de la vida: Implica tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, estando libre de estados depresivos profundos.

Satisfacción con la Vida: Refiere a estados subjetivos positivos de satisfacción de la persona. Teniendo una valoración del afecto positivo frente al nivel de actividad en los roles de la vida cotidiana.

Realización Personal: Supone la orientación de la persona hacia metas que considera valiosas para su vida.

Alegría de Vivir: Se expresa en lo maravilloso que es vivir, y en las experiencias de la vida en forma positiva y sentirse generalmente bien.

Confiabilidad del Instrumento:

Según el grado de confiabilidad, se realizó la correlación Ítem-Escala, eliminando tres reactivos que tenían correlaciones bajas, y se conservaron 27 reactivos. El análisis de varianza de los 4 componentes arroja 49.79 % de la varianza total, es decir cada ítem mantiene su autonomía en la escala. Correspondiente a los cuatro factores tenemos, Sentido Positivo de la Vida, posee una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = .88), el factor de Satisfacción con la vida posee una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = .79), el tercer factor Realización Personal, posee una confiabilidad media (Alfa de Cronbach = .76) y el cuarto factor Alegría de Vivir posee (Alfa de Cronbach = .72).

La Escala de Felicidad de Lima ha mostrado poseer alta consistencia interna, lo demuestran los altos coeficientes de sus ítems y el de la escala total ($\alpha = .916$).

Validez del Instrumento:

Se inició definiendo operacionalmente el constructo felicidad y sus indicadores, luego se realizó una validez por criterio de cinco jueces, las sugerencias recibidas sirvieron para desechar o reformular varios de ellos; permitiendo tener un acercamiento a la validez de contenido del futuro instrumento. Con los ítems aprobados se organizó un inventario experimental de 42 reactivos, el mismo que se administró a una muestra de 80 estudiantes universitarios. El análisis de ítems de este ensayo piloto eliminó 12 reactivos, quedando 30 que pasaron a integrar la escala utilizada en el presente trabajo. Y también, se realizó una validez de constructo.

Estudio Piloto:

Se realizó validez de instrumento a través de juicio de 5 jueces expertos, todos indicaron por unanimidad que el instrumento es aplicable, con los ítems aprobados se procedió a analizar la fiabilidad por consistencia interna de cuatro factores; tenemos, Sentido Positivo de la Vida, posee una alta confiabilidad ($\alpha = .734$), el factor de Satisfacción con la vida posee una alta confiabilidad ($\alpha = .731$), el tercer factor Realización Personal, posee una confiabilidad media ($\alpha = .753$) y el cuarto factor Alegría de Vivir posee ($\alpha = .795$). La Escala de Felicidad de Lima ha mostrado poseer una aceptable consistencia interna, lo demuestran los coeficientes de sus factores y el de la escala total ($\alpha = .757$).

Tabla 1

Prueba de Confiabilidad por Factores

Factores de la Felicidad	Alfa de Cronbach
--------------------------	------------------

Sentido positivo de la vida	,734
Satisfacción con la vida	,731
Realización personal	,753
Alegría de vivir	,795

Fuente: Elaboración propia

Como resultado se obtuvo que los factores de sentido Positivo de la Vida, posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .734$), el factor de Satisfacción con la vida posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .731$), el tercer factor Realización Personal, posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .753$) y el cuarto factor Alegría de Vivir posee una confiabilidad aceptable ($\alpha = .795$)

Tabla 2

Prueba de Confiabilidad Total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	27

Fuente: Elaboración propia

Como resultado se obtuvo una consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach de .757 el cual es aceptable.

2.4.2 Escala de Satisfacción Laboral SL- ARG

Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores autores de la Escala de Satisfacción Laboral crearon este instrumento en el año 2013, tiene procedencia de Chimbote, la administración puede ser individual

y colectiva, tiene 43 ítems, el tiempo de aplicación es de 20 minutos aproximadamente y su aplicación es para trabajadores de organizaciones su calificación es tipo escala Likert de 1 a 5 puntos por cada ítem; y la finalidad es conocer el nivel de satisfacción global a través de los 7 factores:

Condiciones de trabajo

Grado de placer relacionada a la disposición de la organización en cuanto a las instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el lugar de trabajo.

Remuneración y beneficios laborales

Grado de aprobación respecto al incentivo económico y/o beneficios laborales que se reciben por realizar actividades en el trabajo.

Supervisión

Grado en que los superiores orientan, guían, apoyan, vigilan y motivan a su equipo de trabajo, con el único fin de verificar la realización impecable del trabajo diario.

Relaciones Humanas

Grado en que se promueve las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores o compañeros del área de trabajo.

Desarrollo

Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.

Comunicación

Grado en que se transmite información y se mantiene una comunicación ya sea horizontal y/o vertical adecuada entre los

colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

Puesto de trabajo

Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización, por lo que se percibe una remuneración.

Confiabilidad del Instrumento:

Según el grado de confiabilidad, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo una clasificación general de 0.878, lo que concede la afirmación que la Escala de SL-ARG es un instrumento confiable. En los factores se muestra la misma consistencia: condiciones de trabajo 0.881, remuneraciones y beneficios laborales 0.692, supervisión 0.906, relaciones humanas 0.876, promoción y capacitación 0.826, comunicación 0.689 y en puesto de trabajo 0.799.

Validez del Instrumento:

Inicialmente se realizó una validez por criterio de jueces a la Escala SL – ARG el cual fue asesorado y revisado por seis profesionales expertos en el área laboral, realizado las revisiones pertinentes, permitiendo la selección de 44 ítems distribuidos en siete factores.

Estudio Piloto:

Se realizó validez de instrumento a través de juicio de 5 jueces expertos, todos indicaron por unanimidad que el instrumento es aplicable, con los ítems aprobados se procedió a analizar la fiabilidad por consistencia interna de siete factores; tenemos, Sentido Positivo de la Vida, posee una alta confiabilidad ($\alpha = .734$), el factor de Satisfacción con la vida posee una alta confiabilidad ($\alpha = .731$), el tercer factor Realización Personal, posee una confiabilidad media ($\alpha = .753$) y el cuarto factor Alegría de Vivir posee ($\alpha = .795$). La Escala de Felicidad de Lima ha mostrado poseer una aceptable consistencia interna, lo demuestran los coeficientes de sus factores y el de la escala total ($\alpha = .757$).

Tabla 1*Prueba de Confiabilidad por Factores*

Factores de Satisfacción Laboral	Alfa de Cronbach
Condiciones de trabajo	,908
Remuneración y beneficios laborales	,902
Supervisión	,902
Relaciones humanas	,909
Desarrollo	,905
Comunicación	,900
Puesto de trabajo	,910

Fuente: Elaboración propia

Como resultado se obtuvo que los factores de Condiciones de trabajo, posee una alta confiabilidad ($\alpha = .908$), el factor de Remuneración y beneficios laborales posee una alta confiabilidad ($\alpha = .902$), el tercer factor Supervisión, posee una alta confiabilidad ($\alpha = .902$), el cuarto factor Relaciones humanas posee una alta confiabilidad ($\alpha = .909$), el quinto factor Desarrollo posee una alta confiabilidad ($\alpha = .905$), el sexto factor Comunicación posee una alta confiabilidad ($\alpha = .900$), y el último factor Puesto de trabajo posee una alta confiabilidad ($\alpha = .910$).

Tabla 2*Prueba de Confiabilidad Total*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	43

Fuente: Elaboración propia

Como resultado se obtuvo una consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach de .935 el cual es excelente.

2.5 Métodos de análisis de datos

La investigación pertenece a un enfoque cuantitativo, por lo tanto, el método de análisis de datos que se empleará programas estadísticos. Para el análisis de datos se usará el software estadístico SPSS versión 23, para estimar estadísticos descriptivos, y luego los estadísticos inferenciales, los datos serán procesados para identificar el nivel de confiabilidad de los dos instrumentos, después se desea conocer a través de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de la muestra, y luego de conocer los resultados se determinará si los resultados tienen una distribución normal o dispersa, según ello se procederá a utilizar la prueba r de Pearson ó Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Los trabajadores han de expresar su conformidad con la solicitud de su participación en el presente estudio. En donde se tuvo mucha discrecionalidad en los resultados obtenidos, buscando proteger la integridad de los participantes, quienes tuvieron la libertad de elegir participar o no en la investigación, y por último se garantiza que el trabajo es auténtico y original, para dejar constancia de ello, se entregó un documento de consentimiento informado e informó que la participación es totalmente anónimo, también se obtuvo una autorización para la aplicación por parte de la organización explicando cual es la razón de la encuesta, fines de investigación, dando fe del permiso.

III. RESULTADOS

3.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

3.1.1 Descripción de la muestra

Tabla 1

Distribución de la muestra según sexo

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	103	47,7%
Masculino	113	52,3%
Total	216	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1, se observa un 52,3% perteneciente al sexo masculino que más predomina, y un 47,7% pertenece al sexo femenino.

Tabla 2

Distribución de la muestra según estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	117	54,2%
Casado	64	29,6%
Separado	35	16,2%
Total	216	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2, se observa el estado civil que más predomina, es decir, el estado civil soltero, representado por un 54,2%, seguido del estado civil casado, representado por un 29,6% y por último el estado civil de separado por un 16,2%.

Tabla 3

Niveles de Felicidad

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Alto	115	53,2%
Medio	66	30,6%
Bajo	35	16,2%
Total	216	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, indica el nivel de Felicidad que más predomina, siendo el nivel alto, representado por un 53,2%, un nivel medio representado por una 30,6% y un nivel bajo representado por un 16,2%.

Tabla 4
Niveles de Satisfacción Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	108	50,0%
Medio	61	28,2%
Bajo	47	21,8%
Total	216	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, indica el nivel de Satisfacción Laboral que más predomina, siendo el nivel alto, representado por un 50,0%, un nivel medio representado por un 28,2% y un nivel bajo representado por un 21,8%.

Tabla 5

Nivel de Felicidad según estado civil

		Estado Civil		
		Soltero	Casado	Separado
Felicidad	Alto	16,2%	28,7%	8,3%
	Medio	9,3%	16,2%	5,1%
	Bajo	4,2%	9,3%	2,8%
	Total	29,6%	54,2%	16,2%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5, indica el nivel de Felicidad en relación al estado civil, teniendo como resultado un 28,7% de nivel alto de felicidad en personas casadas, mientras 2,8% en nivel bajo de felicidad en personas separadas y 4,2% de nivel bajo de felicidad en personas solteras.

Tabla 6

Nivel de Felicidad según sexo

Nivel		Sexo	
		Femenino	Masculino
Felicidad	Alto	26,4%	26,9%
	Medio	13,4%	17,1%
	Bajo	7,9%	8,3%
	Total	47,7%	52,3%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6, indica el nivel de Felicidad en relación al sexo, teniendo resultados semejantes de niveles altos de felicidad, en sexo femenino se observa un 26,4% y en sexo masculino se observa un 26,9%.

Tabla 7

Nivel de Satisfacción Laboral según estado civil

		Estado Civil		
		Soltero	Casado	Separado
Satisfacción Laboral	Alto	7,4%	27,8%	14,3%
	Medio	5,1%	15,3%	7,9%
	Bajo	3,7%	11,1%	6,9%
	Total	29,6%	54,2%	16,2%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7, indica el nivel de Satisfacción Laboral en relación al estado civil, teniendo como resultado un 27,8% de nivel alto de satisfacción laboral en personas solteras, mientras un 3,7% de nivel bajo de satisfacción laboral en personas casadas.

Tabla 8

Nivel de Satisfacción Laboral según sexo

Nivel		Sexo	
		Femenino	Masculino
Satisfacción Laboral	Alto	26,9%	26,6%
	Medio	14,3%	9,4%
	Bajo	6,5%	15,3%
	Total	47,7%	52,3%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8, indica el nivel de Satisfacción Laboral en relación al sexo, teniendo resultados semejantes de niveles altos de satisfacción laboral en sexo femenino se observa un 26,9% y en sexo masculino se observa un 26,6%.

3.2 RESULTADOS INFERENCIALES

A continuación, se presentarán los resultados a nivel inferencial, en primer

lugar, se realizará la prueba de normalidad en la distribución de datos y a continuación las pruebas para establecer la correlación entre las variables que permitan comprobar las hipótesis planteadas.

3.2.1 Prueba de Normalidad de Felicidad y Satisfacción Laboral

Tabla 9

Prueba de normalidad de Felicidad y Satisfacción Laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
	Felicidad	Satisfacción Laboral
N	216	216
Estadístico de prueba	,279	,254
Sig. asintótica (bilateral)	,000	,000

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 9 se observa los valores de la prueba Kolmogorov-Smirnov de las variables felicidad y satisfacción laboral observándose que los niveles de significancia son menores a 0.05 para ambas variables de estudio, lo que equivale decir que los datos no se ajustan a una distribución normal; por lo tanto, se utilizará el estadístico de coeficiente de correlación rho de Spearman.

3.2.2 Relación entre Felicidad y Satisfacción Laboral

3.2.2.1 Contrastación de Hipótesis

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

Prueba estadística: coeficiente de correlación de *Spearman*

Nivel de significancia $p < 0.05$

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces se rechaza H_0 .

Como resultado se obtuvo un puntaje significativo de ,038 y un coeficiente de correlación de ,141; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe una relación estadísticamente significativa y directamente proporcional muy débil entre las variables de felicidad y satisfacción laboral, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 10

Coeficiente de correlación rho de Spearman entre Felicidad y Satisfacción Laboral

Correlaciones				
			Total de Satisfacción Laboral	Total de Felicidad
Rho de Spearman	Total de Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,141*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	216	216
	Total de Felicidad	Coeficiente de correlación	,141*	1,000
	Sig. (bilateral)	,038	.	
		N	216	216

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

En la Tabla 10, se observa los valores del coeficiente *rho de Spearman* entre las variables de felicidad y satisfacción laboral, el cual tienen un valor de $\rho = .141$, siendo una correlación positiva muy débil y a su vez es significativa puesto que $.038 < 0,05$.

Decisión: Existe relación directa positiva muy débil entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

Tabla 11

Coeficiente de correlación rho de Spearman entre los factores de Felicidad y Nivel de Satisfacción Laboral

Factores de Felicidad		Total de Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Sentido positivo de la vida	Coeficiente de correlación	-,015
		Sig. (bilateral)	,821
	N	216	
	Satisfacción con la vida	Coeficiente de correlación	-,133

	Sig. (bilateral)	,051
	N	216
Realización personal	Coeficiente de correlación	-,230**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	216
Alegría de vivir	Coeficiente de correlación	-,026
	Sig. (bilateral)	,704
	N	216

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 11, se observa los valores del coeficiente *rho de Spearman* entre los factores de la variable felicidad y el nivel de satisfacción laboral, el cual se puede identificar que entre el factor de realización personal y el nivel de satisfacción laboral existe una correlación negativa débil de $rho = -.230^{**}$ y a su vez es significativa $.001 < 0.05$.

Tabla 12

Coeficiente de correlación rho de Spearman entre los factores de Satisfacción Laboral y Nivel de Felicidad

		Correlaciones	
Factores de Satisfacción Laboral			Total de Felicidad
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	-.053
	Condiciones de trabajo	Sig. (bilateral)	.440
		N	216
	Remuneración y beneficios laborales	Coeficiente de correlación	-.131
		Sig. (bilateral)	.054
		N	216

	N	216
Supervisión	Coeficiente de correlación	-.096
	Sig. (bilateral)	.158
	N	216
Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	-,156*
	Sig. (bilateral)	.022
	N	216
Desarrollo	Coeficiente de correlación	-.078
	Sig. (bilateral)	.251
	N	216
Comunicación	Coeficiente de correlación	-,141*
	Sig. (bilateral)	.039
	N	216
Puesto de trabajo	Coeficiente de correlación	-.087
	Sig. (bilateral)	.200
	N	216

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 12, se observa el *rho de Spearman* entre el factor de relaciones humanas y felicidad existe una correlación negativa muy débil de $\rho = -.158$, así mismo, podemos observar el factor de remuneración y beneficios laborales, y la de felicidad existe una correlación negativa muy débil de $\rho = -.131$.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación tuvo como objetivo general explicar cuál es la relación que existe entre las variables felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

Con respecto a la explicación del análisis de resultados del objetivo general se halló que existe una correlación directa positiva muy débil entre la felicidad y la satisfacción laboral, estos resultados discrepan de los encontrados por Gamero (2013), donde los resultados de la investigación mencionan una fuerte relación entre ambas variables; el autor encontró una correlación de

0.51 (*Pearson*), y la actual investigación se obtuvo un $\rho = 0.141$, por otro lado, si se encontró que los trabajadores presentan niveles altos en felicidad y satisfacción laboral. La diferencia de resultados puede deberse a los distintos instrumentos que se ha empleado para el análisis de la investigación, así como, las características sociodemográficas propia de cada muestra, sin embargo, en la presente investigación si se evidencia correlación directa positiva muy débil, si bien es cierto es débil, de alguna u otra manera estas variables si se correlacionan, es decir si una variable incrementa la otra también se incrementa, pero de manera muy lenta. En tanto, se rechaza la hipótesis nula, reafirmando que la felicidad es un conjunto macro, puesto que la variable en mención tiene varias características culturales asociadas y una de ellas es la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que el ámbito laboral es una fracción de lo biopsicosocial.

Al analizar el primer objetivo específico, se encontró un nivel alto promedio de 53,2% de felicidad, este resultado tiene similitud con la investigación realizada por Gamero (2013), quien encontró un 69% considerándose en un nivel alto promedio de felicidad, descubriendo que la felicidad posee fuertes interacciones con variables socioambientales.

Al contrastar los resultados del segundo objetivo específico, se obtuvo un nivel alto promedio representado por un 50,0% de satisfacción laboral; dichos resultados son similares a la investigación realizada por Gamero (2013), quien encontró un 61% el cual es, un nivel promedio de satisfacción laboral, en el que pudo afirmar que la satisfacción laboral es influenciada por la felicidad y no viceversa, además mencionada en su investigación a la satisfacción laboral como dimensión de la felicidad.

En relación al tercer objetivo específico, se determinó que existe una correlación negativa inversa muy débil de ($\rho = -.158$), entre el factor de relaciones humanas y la felicidad, quiere decir que a menor relaciones sociales o vínculos de amistad y confianza entre compañeros del área de trabajo, menor felicidad; este resultado conciertan con la evidencia teórica De

Zubiría (2007), quien expresa bajo un sustento teórico que el ser humano tiene que tener tres componentes unidos, y uno de ellos son las necesidades psicológicas interpersonal e intrapersonales, el cual es importante para que el ser humano porque el individual necesita estar en un grupo social con un sentido de pertenencia, donde se pueda desarrollar, de esta manera podrá ser feliz. Así mismo, existe una correlación negativa inversa muy débil entre el factor remuneración y beneficios laborales y felicidad ($\rho = -.131$). En este sentido aplica la propuesta de Maslow (1954) quien organiza en forma piramidal las necesidades de un individuo, mencionado por Martorell y Prieto (2002); en términos generales a menor ingreso monetario o remunerativo será menor el nivel de felicidad, debido a, que es necesario e indispensable tener dinero para cubrir ciertas necesidades básicas como de alimentación, salud, vivienda, entre otras variables sociodemográficas.

Al contrastar la relación del cuarto objetivo específico, se encontró una correlación negativa inversa débil de $\rho = -.230^{**}$ entre factor de realización personal y la satisfacción laboral, por lo cual, dicho resultado concuerda con el sustento teórico por McClelland (1961) quien afirma que las personas tenemos tres necesidades importantes, enfocándose en: logro o realización, poder y afiliación, además menciona el investigador que mucha de estas exigencias se obtiene del entorno cultural en que el individuo se desarrolla, la realización personal es una orientación de la persona hacia metas que considera valiosas para su vida, el logro se correlaciona con el nivel de satisfacción laboral; dicho en otras palabras a menos realización personal menor será el nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Y, por último, al analizar el quinto objetivo específico, se obtuvo un 28,7% de nivel alto de felicidad en personas casadas, mientras un 2,8% en nivel bajo de felicidad en personas separadas y un 4.2% en personas solteras, estos resultados se contrastan con la investigación de Alarcón (2001) quien menciona que las personas casadas son más felices que las personas solteras; es una probabilidad que este grupo de personas casadas hayan tenido experiencias afectivas satisfactorias y gratificantes. Por otro lado,

correspondiente a la variable sociodemográfica de estado civil, se halló que el sexo masculino y femenino presentan porcentajes muy semejantes de felicidad, estos datos concuerdan con la investigación de Alarcón (2001) quien en su investigación no encontró diferencias significativas entre la felicidad entre el sexo femenino y masculino, vale decir, que esta variable sociodemográfica no es determinante para ser feliz, por lo tanto, ambos sexos pueden ser igualmente felices.

Así mismo, se realiza el análisis con la variable satisfacción laboral, se halló 27,8% el cual hace referencia a un nivel alto de satisfacción laboral en personas casadas; mientras un 3,7% de un nivel bajo en satisfacción laboral en personas solteras; esto datos son semejantes a los encontrados por Carballo (2015), quien confirmó un alto índice de satisfacción laboral en personas casadas y un nivel bajo de satisfacción laboral en personas solteras, además expresó, que el sexo femenino y masculino tienen la misma probabilidad de satisfacción laboral; estos resultados estadísticos conciertan con la actual investigación, encontrando porcentajes semejantes, es decir no hay diferencias significativas según sexo, por lo cual concuerda con la actual investigación.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se encontró que si existe correlación positiva directa muy débil entre la felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. ($\rho = 0.141$, $p < 0.05$).

SEGUNDA:

Se encontró un nivel alto promedio de 53,2% de felicidad en trabajadores de

una empresa industrial del Callao.

TERCERA:

Se encontró un nivel alto promedio de 50,0% de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.

CUARTA:

Se encontró que existe una correlación negativa inversa muy débil entre el factor de relaciones humanas y el nivel de felicidad ($\rho = -0.158$). Existe una correlación negativa inversa muy débil entre el factor remuneración y beneficios laboral ($\rho = -0.131$).

QUINTA:

Se encontró que existe una correlación positiva débil entre el factor de remuneración y beneficios laborales y satisfacción con la vida ($\rho = 0.253$) y también entre los factores de relaciones humanas y satisfacción de la vida ($\rho = 0.277$). Y por último se halló una correlación negativa débil entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en general ($\rho = -0.230$).

SEXTA:

Se encontró un nivel alto de felicidad y satisfacción laboral en personas casadas y un nivel bajo de felicidad en personas solteras y separadas, correspondiente al sexo en ambas variables, se encontró que no existe diferencias significativas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar investigaciones correlaciones con otras variables, que puedan ser estadísticamente significativo para el estudio, con la finalidad de establecer y dar a conocer que variables intervienen directamente también en la felicidad, estas variables pueden ser, calidad de vida, bienestar psicológico, motivación.

2. Diseñar y ejecutar programas para brindar herramientas donde la población evaluada pueda mejorar las relaciones humanas o interpersonales, podrían ser capacitaciones, participar en talleres de integración, crear un plan de retención del talento o planes de sucesión para el cuidado de la satisfacción laboral.
3. Realizar investigaciones con variables sociodemográficas más al detalle, en donde se pueda adquirir nuevos resultados para la variable de felicidad, así como, investigar en otro tipo de población es decir en una organización de distinto rubro, se puede ampliar la ficha sociodemográfica añadiendo aspectos de tipo de vivienda, número de hijos, ingreso y egreso mensual para las necesidades del hogar, si tienen algún familiar con algún tipo de enfermedad, si cuentan con los servicios básicos en casa entre otros.
4. Realizar una evaluación a través de una ficha sociodemográfica más detallada para la variable satisfacción laboral, por ejemplo, tipo de vivienda, nivel socioeconómico, nivel de instrucción, tiempo de permanencia en la empresa, edad, buscando conocer las características que tiene la población y poder abordar a través estrategias propias de recursos humanos, creando programa de promociones, retención del talento, etc.

VII. REFERENCIAS

- Adams, S. (2016). Forber: México, *El país con mayor insatisfacción laboral de Latam*. México. Recuperado de: <http://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/#gs.MA4rnXo>
- Adecco. (2015). *V Encuesta Adecco sobre Felicidad en el Trabajo*. Recuperado de: http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/722.pdf
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal, *Rev. de psicología Universidad de Lima*, (pp. 176-182).
- Alarcón, R. (2006). *Investigaciones sobre psicología de la felicidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos Recuperado de: <http://www.colaepsi.psicologico.cl/tematicayponentes/REYNALDOALARC ON.pdf>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad, precedida de introducción a la psicología positiva*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Arbaiza. L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Capítulo 7. Satisfacción Laboral (pp. 154-156). Argentina: Cengage Learning
- Armando, J. (2016). *Psicología y Mente: Los 10 países más felices del mundo, según la ONU*. Buenos Aires. Recuperado de: <https://psicologiaymente.net/miscelanea/paises-mas-felices-mundo-onu>
- Carballo, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco*. México: Revista de la Investigación. (pp. 43 – 50).

De Zubiría, M . (2007). *Psicología de la felicidad fundamentos de la psicología positiva*. Colombia: Grafimercadeo

Diccionario de la Real Academia Española. (2016). *Felicidad*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=Hj4JtKk>

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

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

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

Isla, R. (2015). El Comercio: *Perú es uno de los cuatro países menos felices de Latinoamérica*. Perú. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/economia/peru/peru-uno-cuatro-paises-menos-felicidad-latinoamerica-noticia-1806367>

Jiménez Rodríguez, V. (2011). Psicología contemporánea básica y aplicada. En Puente Ferreras, A. (Coord.), *Psicología positiva* (pp. 567 – 574). Madrid: Universidad Complutense de Madrid

Lira, J. (2014). Gestión: *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Perú. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>

Martorell, J y Prieto, J. (2002). *Fundamentos de la psicología*. Madrid. Centro De Estudios Ramón Areces.

- Navarro, E. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008, *Revista de la Construcción*. (pp. 28 – 31).
- Organismo Mundial de la Salud. (2016). *Salud mental*. Recuperado de: http://www.who.int/topics/mental_health/es/
- Organización Internacional del Trabajo. *Coyuntura laboral en América latina y el Caribe*. 2012. Recuperado de: http://www.unachi.ac.pa/assets/descargas/curriculum/CEPAL-OIT6COYUNTUTA_LABORAL--AMLAT.pdf
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall. (pp. 517 – 534).
- Ruíz, A. y Zavaleta, M. (2013) *Escala de satisfacción laboral*. Chimbote.
- Salgado, A. (s.f.). *Felicidad en estudiantes de universidades nacionales de Perú, Bolivia, Paraguay y Argentina*. Recuperado de: http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_20_1_felicidad-en-estudiantes-de-universidades-nacionales-de-peru-bolivia-paraguay-y-argentina.pdf
- Urbina, S. (2016). Las claves para lograr la felicidad, según Harvard. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/salud/claves-de-la-felicidad-segun-harvard/16593114>

ANEXOS

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA – EFLI

Sexo:

Estado civil:.....

A continuación se presenta unos enunciados que están relacionados con tu trabajo.
Tiene 5 opciones de respuesta:

- Totalmente de Acuerdo = TA
- De acuerdo = DA
- Indiferente = I
- En desacuerdo = ED
- Totalmente en desacuerdo = TD

Nº	PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
2	Siento que mi vida está vacía.					
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
4	Estoy satisfecho con mi vida.					
5	La vida ha sido buena conmigo.					
6	Me siento satisfecho con lo que soy.					
7	Pienso que nunca seré feliz.					
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.					
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
12	Es maravilloso vivir.					
13	Por lo general me siento bien.					
14	Me siento útil.					
15	Soy una persona optimista.					

16	He experimentado la alegría de vivir.					
17	La vida ha sido injusta conmigo.					
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.					
19	Me siento un fracasado.					
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
22	Me siento triste por lo que soy.					
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.					
24	Me considero una persona realizada.					
25	Mi vida transcurre plácidamente.					
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
27	Creo que no me falta nada.					

Gracias por su colaboración.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL- ARG

Sexo:

Estado civil:.....

A continuación se presenta unos enunciados que están relacionados con tu trabajo. Tiene 5 opciones de respuesta:

- Totalmente de Acuerdo = TA
- De acuerdo = DA
- Indiferente = I
- En desacuerdo = ED
- Totalmente en desacuerdo = TD

Nº	PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades de ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefa fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					

15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr en ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejor a remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, email, cartas, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto se lo que se espera de mí.					

36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

Gracias por su colaboración.

MATRIZ DE CONSISTENCIA: FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DEL CALLAO.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: - ¿Cuál es la relación que existe entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao?</p>	<p>Objetivo general: Explicar la relación que existe entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p>	<p>Hipótesis general: H₁: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. H₀: No existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p>	<p>Felicidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentido positivo de la vida - Satisfacción con la vida - Realización personal - Alegría de vivir 	<p>TIPO DE INVESTIGACION: La presente investigación es de tipo descriptiva-correlacional, ya que, tiene como objetivo indagar si entre ambas variables existe relación, luego se busca describir al grupo en variables sociodemográficas.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: Para alcanzar los objetivos de esta investigación el diseño es no experimental, ya que, no se manipularán las variables y se</p>

	<p>Objetivos específicos:</p> <p>O1: Describir el nivel de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p> <p>O2: Describir el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>H₁: Existe un nivel alto de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p> <p>H₀: No existe un nivel alto de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p> <p>H₁: Existe un nivel alto de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p> <p>H₀: No existe un nivel alto de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p>	<p>Satisfacción Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Remuneración y beneficios sociales - Supervisión - Relaciones humanas - Desarrollo - Comunicación - Puesto de trabajo 	<p>observaran en su ambiente natural para analizarlos, también es transaccional porque se recolectarán daos en un solo momento para analizar su incidencia y su interrelación en un momento único. (Hernández, et al., 2014 p.155)</p> <p>POBLACION: La población está constituida por todos los trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p> <p>MUESTRA: La muestra será probabilística, es decir, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos en la investigación.</p>
--	---	--	--	---

	<p>O3: Identificar la relación que existe entre felicidad y los factores de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callo.</p> <p>O4: Identificar la relación que existe entre satisfacción laboral y los factores de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del</p>	<p>H₁: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y los factores de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre felicidad y los factores de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p> <p>H₁: Existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre satisfacción laboral y los factores de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p>		<p>INSTRUMENTO</p> <p>a) Escala de Felicidad de Lima</p> <p>b) Escala de Satisfacción Laboral ARG</p>
--	--	--	--	--

	<p>Callao.</p> <p>O5: Identificar el nivel que existe entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao, según sexo y estado civil.</p>	<p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre satisfacción laboral y los factores de felicidad en trabajadores de una empresa industrial del Callao.</p> <p>H₁: Existe nivel alto entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao, según sexo y estado civil.</p> <p>H₀: No existe nivel alto entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao, según sexo y estado civil.</p>		
--	---	---	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador:

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Callalli Vilcapaza, Edith Rocio**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Felicidad de Lima y Escala de Satisfacción Laboral - ARG**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Callalli Vilcapaza, Edith Rocio
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO