



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN

La felicidad y la satisfacción laboral en una institución educativa de Chimbote-  
Ancash, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

AUTOR: Br. CIEZA TELLO, Ever  
ORCID (0000-0001-6591-1006)

ASESOR: Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

ORCID (0000-0002-2982-3444)

Línea de investigación:  
Gestión y calidad educativa

Trujillo – Perú

2019

**PÁGINA DEL JURADO**

**M.Sc TELLO YANCE FILOTER**

---

**Presidente**

**MG. MENDOZA GIUSTI ROLANDO**

---

**Secretario**

---

**Mg. Henry Villacorta Valencia**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A Dios por haberme dado el don de la vida y por darme fuerza para llegar hasta este momento de mi formación académica y profesional; asimismo por brindarme todos dones necesarios para enfrentar los retos que me ha tocado recorrer durante este camino.

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las personas que hicieron viable esta investigación; especialmente a aquellas que estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, y tristes. Estas palabras son para ustedes. A mi comunidad de Hermanos Cristianos por todo su ánimo, comprensión y apoyo que me han tenido durante este tiempo de estudios y de investigación. Asimismo agradecerles por darme este tiempo formación académica para un mejor desenvolvimiento como profesional y como ser humano.

Mi agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la institución educativa particular parroquial Mundo Mejor por abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo.

Y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente a la realización de este trabajo final de investigación

Hno. Ever Cieza Tello

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Ever Cieza Tello, Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40782224, con la tesis titulada La felicidad y la satisfacción laboral en una institución educativa de Chimbote-Ancash, 2019.

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 el 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.

Trujillo, 06 de julio de 2018

---

Ever Cieza Tello

DNI N° 40782224

## INDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I.INTRODUCCIÓN .....	12
II. MÉTODO.....	34
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	34
2.2. Variables, Operacionalidad .....	34
2.3. Población y muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	40
2.5. Procesamiento de datos.....	43
2.6. Los métodos de análisis y de procesamiento de datos. Se realizó con el software Excel y SPSS versión 20. ....	43
III.RESULTADOS.....	45
IV.DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
V.CONCLUSIONES .....	63
VI.RECOMENDACIONES .....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución personal trabajadores, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa de la institución educativa Mundo Mejor, Chimbote, 2019.....	39
Tabla 2	Distribución personal trabajadores, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa de la institución educativa Mundo Mejor, Chimbote, 2019.....	39
Tabla 3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
Tabla 4	Opinión de los trabajadores de las dimensiones de la variable felicidad .....	45
Tabla 5	Opinión de los trabajadores de las dimensiones de satisfacción laboral.....	47
Tabla 6	Opinión de los trabajadores sobre felicidad y satisfacción laboral.....	49
Tabla 7	Correlación de Rho de Spearman entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de la variable felicidad .....	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Opinión de los trabajadores sobre la variable felicidad .....	45
Figura 2. Opinión de los docentes sobre satisfacción laboral.....	47
Figura 3 Opinión de los trabajadores sobre las variables felicidad y satisfacción laboral .	49

## INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	69
ANEXO 2	CUESTIONARIO DE FELICIDAD .....	72
ANEXO 3	VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD ANEXO MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE FELICIDAD .....	73
ANEXO 4	MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA ESCALA DE FELICIDAD	74
ANEXO 5	MATRIZ DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE FELICIDAD .....	75
ANEXO 6	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL .....	77
ANEXO 7	VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	78
ANEXO 8	MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL .....	79
ANEXO 9	MATRIZ DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL .....	80
ANEXO 10	BASE DE DATOS VARIABLE FELICIDAD .....	83
ANEXO 11	BASE DE DATOS VARIABLE SATISFACCION LABORAL .....	84
ANEXO 12	VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD .....	85
ANEXO 13	CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	86

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en una institución educativa de Chimbote-Ancash, 2019. El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 55 trabajadores (docentes, administrativos y personal de servicio) participantes y con un muestreo no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: la escala de la felicidad y la escala de la satisfacción laboral. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables. Asimismo, se realizó la prueba la prueba de correlación de Rho Spearman y  $r$  de Spearman como prueba estadística de verificación de hipótesis. Finalmente se concluye que existe relación nula ( $Rho=-0.023$ ) con el p-valor (0.870) mayor que 0.05. Por con siguiente se admite la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre felicidad y satisfacción laboral, a un nivel de significancia del 5%.

Palabras clave: Felicidad, satisfacción, liderazgo, directivo, desempeño, trabajador, condiciones, sentido positivo, autorrealización, reconocimiento personal, beneficios.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between happiness and job satisfaction in an educational institution in Chimbote-Ancash, 2019. The non-experimental study with correlational design presents a universal population sample of 55 workers (teachers, administrative and service personnel) and participants with a non-probabilistic sampling. For the data collection work, two questionnaires were used: the scale of happiness and the scale of job satisfaction. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables. Likewise, the correlation test of Rho Spearman and Spearman  $r$  was performed as a statistical test of hypothesis verification. Finally, it is concluded that there is a null relationship ( $Rho = -0.023$ ) with the  $p$ -value (0.870) greater than 0.05. By following the null hypothesis is admitted. Statistically concluding that there is no significant correlation between happiness and job satisfaction, at a 5% level of significance.

Keywords: Happiness, satisfaction, leadership, manager, performance, worker, conditions, positive sense, self-realization, personal recognition, benefits.

## I. INTRODUCCIÓN

La felicidad y la satisfacción laboral son una constante búsqueda y preocupación del ser humano y por los directivos de una institución. Cada vez es más importante tener en cuenta las fuentes de infelicidad y de la insatisfacción laboral para excluir y así evitar problemas posteriores. Reconocer el valor que tiene el capital humano para la institución en sí misma. La organización está llamada buscar la forma de mantener o aumentar la felicidad y el bienestar laboral con el fin de lograr la meta y alcanzar rentabilidad con el trabajo del docente y del trabajador.

Todos deseamos ser felices. Es difícil hallar alguna persona no dese ser feliz. Todos los humanos estamos buscando y preocupándonos por lo mismo desde tiempos inmemoriales. En la Grecia antigua se destaca que la felicidad según, Aristóteles, es el fin supremo que persigue cada ser humano, es decir, nuestro ser está rebosante de felicidad, ha llegado a su plenitud. La felicidad es un deseo de todo hombre. El trabajador ocupa la mayor parte de su empleo y de acuerdo a su profesión establece su situación económica, su estabilidad emocional y dicha. Su desempeño laboral le genera actitudes de satisfacción, optimiza su autopercepción, además de canalizar su autoestima, descubre un sentido de pertenencia institucional.

El mundo globalizado en que vivimos, considera al hombre como el principal elemento en las organizaciones. Es por ello que se ha empezado a tener en cuenta la felicidad y satisfacción laboral como elementos importantes en las empresas. Muchas investigaciones demuestran la existencia de una importante correlación entre las dos variables. El informe Mundial del 2019 de la Felicidad, en la cual fueron evaluados 156 países, en la cual, Finlandia ocupa el primer lugar con 7,769 puntos, le sigue Dinamarca (7,600), asimismo Noruega (7,554) e Islandia. Los demás países que se ubican dentro de los 10 a los ya anteriormente mencionados son Holanda, Suiza, Suecia, Austria, Nueva Zelanda y Canadá.

Las razones o indicadores que han llevado a Finlandia a convertirse en el país con mayor felicidad en el mundo, según el Departamento de Investigación de la Felicidad de Copenhague que hizo una investigación para las NNUU son la esperanza de vida sana, los ingresos, la confianza, el apoyo social y la libertad.

Eva Hannikainen, agregada de Prensa y Cultura de la Embajada de Finlandia en Madrid, al ser entrevistada para Verme de El País explicó que el secreto de la

felicidad en la cultura finlandesa es la buena confianza que existe entre sus moradores y sus políticos. Es una comunidad muy transparente y con numerosas políticas de ayuda social. Asimismo, es un país, donde sus pobladores se sienten muy seguros y con un trato igualitario. Asimismo crear una sociedad sin grandes brechas de desigualdad; la calidad de su educación; Buena salud, aunque la nuestra es mejor; Poca policía, mucha seguridad; El país europeo con más bosques.

Según el informe de la ONU, citado por peru21 (2019), la felicidad en el contexto latinoamericano, Costa Rica es el país con mayor felicidad, ubicándose en el puesto 12. México puesto 23, Chile puesto 26, Guatemala puesto 27, Venezuela puesto 108. Venezuela mostró el mayor descenso en la felicidad de entre todos los países mundialmente. Según el diario Gestión, las migraciones que se dan en Venezuela no son fruto las decisiones tomados por sus pobladores sino son producto del resquebrajamiento de la libertad política y de la falta de una economía estable.

Las empresas actualmente buscan reclutar y mantener sus talentos recurre a la promoción de la satisfacción laboral. Morales (2018) en su tesina informa que la insatisfacción laboral tiene resultados impresionantes y es una de las principales causas de renuncia en los mexicanos. En ella se destaca que el 12 % de sus colaboradores están totalmente contentos con su trabajo, el 60 % de la población no siente una sintonía con su actividad laboral y un 28 % que desprecia su trabajo.

La revista AméricaEconomía, revista especializada en rendimiento laboral, realizó un estudio en Argentina, Brasil y México de satisfacción laboral considera como factores para potenciar la felicidad en el trabajo e incluso influye más que el salario son la cultura, los valores de la empresa y el plan de desarrollo profesional... en México, tiene la mayor nota en satisfacción general, con 3,61...los profesionales argentinos se mostraron los menos satisfechos, con nota de 3,16. De esto, sostenemos que la productividad y un salario que satisfaga las necesidades primordiales del empleado trae como consecuencia el bienestar en general de la población.

Según el periódico peru21 (2019) tomando el informe Mundial de la Felicidad 2018, teniendo en cuenta las mismas variables mencionadas líneas arriba, el Perú se sitúa en el puesto 65 con un puntaje (5,697). La felicidad laboral en el año 2016, publicado por Radio Programas del Perú, elaborado Trabajando.com nos dice que el 35% de

la población peruana se siente feliz con el trabajo que realiza. El 65% del personal que labora en un trabajo están disgustados con sus empleos. Esta realidad que se describe es posible que se dé en la mayoría de las empresas, especialmente donde el recurso humano es muy importante, considerando que dentro de sus instalaciones laboran muchas personas con diferentes particularidades culturales y con diferentes penurias.

El periódico Perú 21(2018) realizó una entrevista a Yamamoto en el día internación de la felicidad. En ella se destaca que la ciudad de Huancayo es la ciudad más feliz de nuestro país. Huancayo, una ciudad pequeña, que no tiene grandes arquitecturas preincas e incas, no tiene los grandes paisajes que tiene la ciudad de Huaraz tiene a la gente más feliz del Perú. Lo que hace feliz al poblador huancaíno es la meritocracia, respeta las normas, son menos acomplejados. Es una ciudad que reconoce sus dificultades que tienes como la contaminación, la violencia, etc. A este poblador lo que le impulsa a seguir a delante es que sabe lo que le falta y sabe lo que tiene. Las ciudades menos felices en nuestro país son las ciudades de Cusco y Ayacucho. Estas son ciudades donde se hay mucha turismo e ingresos económicos, sin embargo no son los ingresos económicos lo que determina la felicidad.

En el Perú se han realizado diversas investigaciones que han tratado de determinar si hay una relación o no entre la satisfacción en el trabajo y la felicidad. Gamero (2013) desarrolló un trabajo de investigación con la intención de establecer si es posible encontrar relación entre la satisfacción en el trabajo como la felicidad. Asimismo, Callalli (2017) efectuó un estudio con el propósito de hallar una relación entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores que laboran en la industrial del Callao. Actualmente continúan las investigaciones para determinar cómo la actitud de los trabajadores favorecen con el labor en su sitio de trabajo; es decir, hay el deseo de explicar si los colaboradores que son felices tienen mejores rendimientos o no que aquellos que son menos felices, así lo afirma (Dik et al., 2013). En tal sentido, dice Medrano (2014) que la felicidad formaría el fundamento para alcanzar el éxito, el logro de las metas y satisfacer las perspectivas de cada individuo.

En la Institución Educativa Particular Parroquial Mundo Mejor, se plantea si en su población laboral, que asciende a cincuenta y cinco, se cumple la relación entre las dos variables, a saber: la felicidad y la satisfacción laboral. Puesto que se les brinda

oportunidades de desarrollo personal y laboral, esta política de incentivo tiene como objetivo optimizar el desempeño profesional y laboral que redundará en la felicidad de todo el personal. En tal sentido, se desea entonces comprobar si existe una correlación significativa entre las dos variables planteadas en el presente proyecto de investigación.

La presente investigación pretende establecer si se da una correlación significativa entre la variable felicidad y variable satisfacción laboral en el personal que trabaja en la IE Mundo Mejor. El fin de la investigación es trazar estrategias que estén orientadas a optimizar la eficacia del personal que labora así como su bienestar personal y psíquico.

Para tal fin, se ha tomado como antecedentes de estudio a nivel internacional a autores como Fuentes (2012), con la investigación "*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*". El proceso estadístico que fue utilizado en la investigación fue la importancia y fiabilidad de la correlación. Las consecuencias del trabajo realizado mostraron que no existe una influencia de la primera variable en la segunda. Las personas encuestadas manifestaron poseer un nivel alto de satisfacción laboral porque fueron reconocidos por su trabajo, tuvieron adecuadas relaciones personales, buenas condiciones y las políticas de la empresa van de acuerdo a las normas establecidas. La mayoría de los encuestados tuvieron 90 puntos, que quiere decir que los objetivos que se plantearon se alcanzaron por el buen desempeño que llevaron a diario. El autor exhortó llevar a cabo algunas pruebas que midan la satisfacción del trabajador de manera periódica para sostener actualizada la información actualizada. Propuso que la institución lleve a cabo una comunicación asertiva y capacitaciones para mejoramiento de la satisfacción del trabajador.

Calderon (2016), con la investigación "*Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango.*" La investigación fue de tipo descriptiva. Su principal objetivo fue hallar el nivel de satisfacción laboral en el personal que labora en la municipalidad antes mencionada. La herramienta que facilitó evaluar la variable de estudio fue el cuestionario. Los resultados que obtuvo de la investigación demostraron que la gran cantidad de los que colaboraron manifiestan niveles altos de satisfacción. Llegó a la conclusión que

del total de las personas evaluadas manifestaron que se encuentran satisfechas con la actividad que realizan en su trabajo. El 40 % manifestó estar completamente satisfechos con su labor. El 60% expresó estar contentos con su ocupación, por ende ninguno reveló estar descontento. En el trabajo se recomendó conservar que el empleado siga teniendo una identidad con la empresa y con su desarrollo laboral.

Celada (2016), con la investigación "*Felicidad en el Trabajo*". El trabajo de investigación consideró investigar si realmente las personas eran felices en su trabajo, con ello identificar cuáles son las diferentes variables que las hacen que sean felices laboralmente. La investigación realizada fue descriptiva. La metodología para recaudar los datos informativos fue la entrevista a un experto y la encuesta a los trabajadores argentinos y personas de otras partes del mundo. La muestra se llevó a cabo a 300 colaboradores entre ambos sexos de diferentes edades, puestos de trabajos y tipos de empresas. Los mismos provinieron de 22 países, de los cuales el 75% fueron argentinos y el 25% de otras partes del mundo. Concluyó que la gran cantidad de las personas encuestadas son felices en sus trabajos. En ello se destacó que los varones fueron más felices y en aquellas personas que fluctúan entre los 20 y 30 años de edad. Los investigados apreciaron que el ambiente laboral, la flexibilidad, la relación con los jefes y el desarrollo de carrera fueron los factores significativos para alcanzar la felicidad en su trabajo. También consideraron que la mala comunicación y las pocas oportunidades de carrera influyeron de manera negativa en su felicidad laboral. Las personas que fueron encuestadas en el resto del mundo destacaron como factores que influyeron en su felicidad laboral la importancia del trabajo en conjunto, la cultura organizacional y la sustentabilidad. Los argentinos consideraron como más importante el ambiente laboral, la distancia al trabajo y el reconocimiento. Los extranjeros consideran los factores más notables aquellos que impactaron en la felicidad organizacional. Finalmente concluyó que la mayoría de los trabajadores fueron felices en sus áreas de trabajo, mientras que los trabajadores argentinos fueron menor al resto del mundo.

Ríos (2014), con su investigación "*Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*". El autor en la investigación, su deseo fue encontrar si se encuentra entre las dos variables en

estudio del personal en la empresa mencionada. La población encuestada estuvo compuesta por 28 participantes. De todo el personal que conformó la investigación fueron 15 mujeres y 13 varones, entre 22 a 52 años de edad de diferentes niveles socioeconómicos, estado civil y credo. El estudio realizado fue un descriptivo correlacional y para que obtenga sus resultados hizo uso del cuestionario de satisfacción laboral. Los datos obtenidos de las dos variables se encontraron en niveles apropiados. El conjunto de los encuestados afirmó estar contento y poseer un buen nivel de clima organizacional. El estudio llegó a concluir que si hay una relación suficientemente adecuada entre las dos variables del personal evaluado. La investigación recomendó aplicar una serie de preguntas que midan el grado en las dos variables con el objetivo de conocer si se ha perfeccionado o declinado la correspondencia entre las dos variables.

A nivel nacional, se recopiló a investigadores como Callalli (2017), "*Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*", realiza una investigación descriptiva – correlacional, con la investigación deseo probar si se da una relación en las dos variables en estudio entre sus trabajadores investigados. La muestra para el trabajo estuvo atendida por 216 trabajadores de uno y otro sexo. Utilizó los cuestionarios para recoger la información de las variables en investigación. Después del estudio realizado se observó que los trabajadores poseen niveles altos de felicidad y están contentos en su trabajo, y que existe una relación entre una y otra variable ( $p < 0.05$ ). En las variables sociodemográficas se presentaron niveles altos de relación entre las dos variables y entre uno y otro sexo. Y en las personas con una vida matrimonial muestra que existen niveles altos en las dos variables, en cambio en las personas solteras o separadas los niveles son bajos.

Gonzales (2018), con la investigación "*Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*", realizó un trabajo investigativo con la finalidad de encontrar si hay una relación entre las dos variables y los consultores empresariales. La investigación consideró que la felicidad y la satisfacción laboral son ideas que intervienen en la actitud que practican las personas en su vivencia diaria. El autor en su trabajo de investigación hizo uso de los instrumentos elaborados por Alarcón (2006) y por Palma (2005). Aplicándolo a noventa y seis consultores que fueron escogidos por conveniencia. El trabajo de

investigación llegó a concluir que sí existe relación directa y con un nivel de significatividad entre las dos variables. Entre los encuestados, la variable felicidad fue 3.89 (medio-alto); mientras en la segunda variable fue 3.45 (medio). Igualmente halló que los 04 componentes de la felicidad investigados existe una correspondencia positiva con los 04 elementos que componen la satisfacción laboral y viceversa.

Rosales (2017), con la investigación *“Autoeficacia y felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur”*, realizó una investigación con el fin de ver la existencia de la relación entre las dos variables de estudio. Asimismo comparó las variables por género, año académico y edad. La muestra se llevó a cabo en una universidad privada de Lima Sur con 317 estudiantes de la especialidad de psicología, para los dos sexos. Al final, la investigación indicó que sí existe una correspondencia significativa entre las mismas ( $p < .05$ ). Finalmente, encontró que la dimensión Alegría de Vivir arrojó significativas diferencias de acuerdo al género ( $p < .05$ ).

Moreno (2017), con la investigación *“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C.”* Esta investigación tuvo como fin manifestar el nivel de correlación que existe entre una y otra variable. Asimismo llevó a cabo un estudio descriptivo, cuantitativo – correlacional, con diseño no experimental transversal. Las personas que se sometieron a esta investigación estuvieron conformados por 21 participantes. A ellos se les aplicó los cuestionarios que componen la variable Organizacional (Palma, 2004) y de Satisfacción Laboral (Palma, 2005). Las dimensiones que conformaron el cuestionario de 50 ítems de Clima Organizacional fueron la Supervisión, Condiciones laborales, Involucramiento laboral, Comunicación y Autorrealización. El cuestionario de 27 ítems para satisfacción laboral estuvo conformada por cuatro elementos: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos. La Hipótesis general demuestra que hay un vínculo relevante entre las dos variables investigadas ( $r = 0.555$ ,  $p < 0.1$ ). Las hipótesis específicas, con sus cuatro dimensiones, evidenciaron que sí existe una dependencia de manera notable con la satisfacción laboral de los empleados. El autor

no encontró correlación entre la dimensión involucramiento laboral y la variable satisfacción laboral.

Estos resultados de las investigaciones se fundamentan con las siguientes teorías que explican la Felicidad y Satisfacción Laboral. Según Alarcón (2006) define a la felicidad como el conjunto de sentimientos y emociones que vivencia una persona en su vida interior ya sea estable o duradera, aunque algunas veces transitoria, con el deseo de poseer un bien anhelado. El bien deseado puede ser de diferente naturaleza, ya sea de carácter material, ético, estético, espiritual, social, entre otros.

En el ser humano la felicidad se presenta cuando recibe un estímulo por el logro alcanzado o por la meta por cumplir. Muchas veces este puede ser económico, administrativo o psicológico que moviliza al trabajador en alcanzar los logros institucionales.

Según Medrano (2014), la felicidad es un estado de ánimo que emana de lo más íntimo de la persona cuando ha alcanzado una meta, un objetivo o superado sus expectativas. Cuando ha alcanzado tal estado de ánimo, éste le suministra una paz interior, una profunda tranquilidad en sí mismo; pero a la vez es un estímulo para que pueda conseguir nuevos objetivos y senderos en su vida.

Según Zuazua (2012), la felicidad es un estado duradero, en la medida en que la persona tiene la capacidad de encontrar placer en sus diversas actividades que realiza en su trabajo.

Revisados varios conceptos de autores se puede decir que la felicidad es un estado de ánimo interno que experimenta la persona de una manera estable o duradera durante el recorrido de su vida y en sus diversas actividades que realiza.

La psicología humanista tuvo su origen en los años 60. Tiene por objetivo de estudio el ser humano y su parte emocional. Así pues, uno de sus grandes representantes es Abraham Maslow. Se le considera padre de la llamada psicología humanista. El efectuó un estudio precursor en las áreas de la motivación, de la personalidad y el desarrollo humano. Maslow en la *“Teoría de la Motivación Humana”*, plantea una escala de necesidades y elementos que impulsan a los hombres. Esta escala de necesidades está conformada por cinco elementos. Esta escala tiene un orden consecutivo que va desde lo más básico hasta lo más elevado de acuerdo a relevancia

para la supervivencia y la motivación del sujeto. Él defiende que conforme el hombre va alcanzando de manera razonablemente sus satisfacciones más básicas de la pirámide, las personas desarrollan nuevas necesidades y deseos más supremos.

Los elementos que caracterizan los grados de necesidades propuesto por Maslow están resumido por Simons, Irwin y Drinnien 1987; Boeree 2006; Feist y Feist 2006):

1. Necesidades fisiológicas son aquellas necesidades primordiales que son de origen biológico. Estas son una prioridad de la persona y están encaminadas hacia la supervivencia del hombre: respirar, dormir, comer, etc.
2. Necesidades de seguridad, son aquellas que conducen a las personas a protegerse del peligro entre ellas tenemos: seguridad física, de salud, contra el crimen, etc.
3. Necesidades de pertenencia, afecto y amor son aquellas que buscan mejorar las emociones de soledad y alienación. Las necesidades mencionadas se expresan cuando la persona muestra su interés de poseer tener una familia, de pertenecer a un grupo humano, etc.
4. Necesidades de estima son aquellas necesidades en que cada persona desea sentirse apreciado, reconocido, autovalorado, de respeto hacia sí mismo y hacia los demás.
5. Necesidades de auto-realización son aquellas necesidades más superiores, es decir, las personas dejan huellas, desarrollan sus capacidades al máximo, etc. Según Maslow es la necesidad del individuo para ser y hacer lo que el hombre nació para hacer".

Psicología Positiva manifiesta un fuerte interés por aumentar las potencialidades del hombre. Antes de la segunda guerra mundial la psicología realizaba tres acciones: curar la enfermedad mental, ayudar a tener una vida más productiva y satisfacción de las personas, promover e identificar el talento. Posteriormente a la segunda guerra, Seligman (2003) declara la psicología es el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento es alimentar lo mejor de nosotros.

Según Sheldon & Kasser (2002) la psicología positiva centra su estudio científico en las virtudes humanas y fortalezas. Asimismo orienta centrar su atención en analizar en el hombre lo que funciona, lo que es correcto y lo que desee mejorar. También The Journal of Positive Psychology (2005) se refiere a la psicología positiva como

aquellas acciones que hace que la vida sea más provechosa de ser vivida, es decir qué elementos llevan a la felicidad, a la plenitud y a progresar.

Según Park (2013) menciona que la psicología exige prestarle más atención a las fortalezas de las personas que sus propias debilidades para que puedan construir mejores cosas y de esta manera puedan obtener en la vida. Para ello es necesario que el individuo desarrolle experiencia de plenitud, desarrolle sus talentos, buenas relaciones interpersonales de amistad y de cariño con los de su entorno. Cada persona a través de su contacto con los demás puede contagiar felicidad, así la afirma Rosa (2014). Es decir llevar a cabo un contacto interpersonal con personas felices es muy provechoso para la salud, y este puede ser un elemento esencial de energía y de deseos para que afronte cualquier adversidad que la vida le pone.

La psicología Positiva se hace la pregunta ¿Qué hace que la vida sea plena? Ante ello Seligman propone recorrer tres caminos: el primer camino son las emociones positivas, es decir, tener una vida satisfactoria. Este consiste en incrementar, la mayor parte del tiempo, la cantidad de emociones positivas para ser feliz. Es decir, esta propuesta plantea que el hombre debe tener mayor momento de felicidad a lo largo del proceso de su vida. El segundo camino es del compromiso. El placer se deriva del trabajo con la tarea efectiva y con la capacidad de experimentar flow. El estado flow se alcanza cuando el sujeto se concentra profundamente en la actividad que está realizando y hace que se olvide de lo que está pasando a su alrededor y no desea que nunca se acabe. El flow exige de esfuerzo y de trabajo. El tercer camino tiene que ver con la búsqueda del sentido. Este camino invita a aplicar las fortalezas personales que tiene cada ser humano para el desarrollo de algo más significativo y extenso que a uno mismo. Aquí el hombre aplica sus fortalezas en el prójimo, es decir, poner las capacidades al servicio de los demás. Estos gestos de apoyo ayudan a la persona a desarrollar sus potencialidades. Esta ayuda debe ser canalizada a través de entidades como la familia, el trabajo, el colegio, la comunidad, etc.

Según Domínguez y Ibarra (2017) nos dice que la psicología positiva que los aportes que genera esta teoría es ayudar a explicar las fortalezas y virtudes con que cuentan las personas que le permite y le facilita a salir de situaciones complicadas. Es decir los talentos, las emociones positivas, la personalidad positiva y la construcción positiva potencian el desarrollo personal y lograr el éxito y la felicidad. Logran el

éxito con dedicación, con pasión y con concentración; es decir, alcanza el triunfo con aquello que saben hacer. Asimismo puedan usar sus fortalezas como una herramienta para la competitividad. De la misma forma les conduzca a generar oportunidades para su crecimiento personal y profesional. Con todo ello la persona ha descubierto su propósito de vida.

La psicología del bienestar psicológico en el siglo XXI tiene como reto extender su campo de operaciones y profundizar los elementos que previenen y promueven la salud con la finalidad de incrementar los recursos y lograr mejoras en su calidad de vida. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud de las personas es la tranquilidad del cuerpo, de la mente y el bienestar social. La salud es uno de los elementos esenciales para que la persona pueda alcanzar la paz, la tranquilidad y su felicidad. La ausencia de elementos que tengan una injerencia de manera negativa en la salud permitirá al individuo obtener una vida saludable.

La salud mental significa bienestar por la cual la persona toma conciencia de sus propias competencias, es decir, tiene la disposición de afrontar las tensiones que surge en la vida de manera normales, puede laborar de forma beneficiosa y productiva y está capacitado de contribuir a la sociedad. El bienestar del hombre se construye actualmente a partir del bienestar psicológico y del bienestar subjetivo, por la cual, el bienestar psicológico según García (2014), está centrado en el análisis de los elementos que conducen a alcanzar su proyecto de vida y su autorrealización, es decir, se concentra en la experiencia de realización persona con la propia vida tomando.

El bienestar psicológico busca el bien subjetivo de la persona, el cual, se ve manifestado en llevar una vida de calidad. La vida de calidad está determinado socioculturalmente, por la interrelación que existe entre el campo biológico, psicológico y social. Asimismo está vinculado con que haya una buena marcha de la sociedad, de las leyes y de los valores que cada persona asume. Lo mencionado anteriormente se relaciona con la felicidad. La felicidad según Diener (2000) es el bienestar subjetivo en la cual experimenta la persona las emociones agradables o desagradables cuando están desarrollando actividades atractivas e interesantes y cuando están contentos con su vida. Lo importante y central que realiza la persona está en la correcta apreciación que elabora de su vida. Asimismo Ryff (1989) a firma

que la felicidad es el resultado del buen funcionamiento psicológico y en óptimas condiciones. Después de Ryff se elaboran algunas características para definir lo que es un buen bienestar psicológico. El sentido de la vida, es decir la vida tienen un propósito, tiene significado para el sujeto. La autonomía, aquello que a la persona le permite vivir de acuerdo a sus convicciones. El crecimiento personal es cuando la persona hace uso de su potencial, de sus habilidades y talentos que la vida le ha otorgado. El dominio del entorno, es cuando la persona sabe cómo manejar las diferentes circunstancias que se vive. Las relaciones positivas, es decir, aquellas relaciones que proporcionan un bienestar entre los individuos. La autoaceptación es el conocerse y aceptarse tal cual somos con las limitaciones que cada uno tiene.

Tener en cuenta los elementos mencionados por Ryff llevará a que el hombre tenga un buen conocimiento de sí mismo que le ayudarán a llevar una buena relación consigo mismo, a tener relaciones cálidas y estrechas con los demás; que se verá reflejado en una calidad de vida tanto para sí mismo y para los demás.

Llevar a cabo una “calidad de vida” hoy en día en los diferentes contextos se ha convertido en una expresión muy usada. El bienestar psicológico se orienta a mejorar la calidad de vida, se define como búsqueda del bienestar en el ámbito social y de la interacción de sus deseos subjetivos y con los deseos objetivos de su propia vida. La calidad de vida tiene como variables externas al sujeto, tal como lo denominan los organismos internacionales del Banco Mundial (PNUD 2000): educación, esperanza de vida, nutrición, servicios de salud, la salud y mortalidad infantil. Joyce y sus colaboradores (1999) consideran que la calidad de vida es una propiedad del individuo, es decir es una actitud, una respuesta al contexto o un estado sentimental en que se encuentra la persona.

En este trabajo de investigación se considera emplear el concepto descrito por Alarcón (2006), la felicidad es un estado de gozo regularmente duradera, que la persona vive de manera subjetiva y que desea con intensidad un bien. Además utilizaremos la definición de sus cuatro dimensiones que servirán de apoyo para el siguiente trabajo: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir. Que a continuación se describe:

Sentido Positivo de la vida: es el rechazo a la depresión, la tristeza, la ansiedad o desilusión, con el deseo de vivir experiencias positivas que la vida le ofrece

(Alarcón, 2006). Es decir, son todas experiencias que lleva a disfrutar y a ver la vida con alegría y con optimismo, pero con el respeto a sí mismo y a los demás.

Son aquellas actitudes y experiencias que positivas que experimenta la persona hacia sí mismo y a la vida. De esta manera la felicidad se entiende que es la ausencia de todo sentimiento de sufrimiento, de intranquilidad y de fracasos.

Satisfacción con la Vida: es la satisfacción por todo aquello que ha obtenido o se encuentra próximo a obtener (Alarcón, 2006). Según Veenhoven, R. (1994) es el disfrute de la vida. La satisfacción cuando la persona evalúa su calidad de vida de manera global de forma positiva, es decir, le fascina la vida que lleva la persona. La calidad de vida se evalúa a partir de un juicio cognitivo que hace la persona de su propia vida.

Son aquellas actitudes que manifiesta la persona por la satisfacción de haber alcanzado las metas propuestas. La satisfacción se logra cuando la persona obtiene después de haber hecho contraste entre las metas que se ha propuesto y del logro de las mismas.

Realización Personal: es la felicidad plena se define que brinda tranquilidad y sosiego en la que guarda correspondencia con la orientación con sus metas que la persona piensa que son muy valiosa para su vida (Alarcón, 2006). Las personas desarrollan una serie de habilidades para encontrar su plenitud. Para encontrarla requiere encontrar aquellas pasiones que le hacen que se sienta contento y feliz.

Es aquella actitud que conduce a la persona a la felicidad plena, es decir, no es algo temporal. Esta actitud conlleva a experimentar la tranquilidad porque ha encaminado sus emociones a alcanzar los objetivos que considera que son valiosos para su vida. Las metas que se propone a lograr estarán de acuerdo a las condiciones personales y culturales.

Alegría de Vivir: son aquellas experiencias que transmiten tranquilidad y que permiten que la persona se feliz, en la cual hace que la diga que vivir es muy maravilloso y hermoso (Alarcón, 2006). Es la capacidad que tiene la persona de amar la vida al máximo. Es decir, que la persona tiene la capacidad de expresar sus emociones y su personalidad de manera estable.

Es aquellas actitudes que llevan a experimentar lo maravilloso que es vivir la vida, sentirse bien, optimista y la alegría es la mejor manifestación de la felicidad. Esta actitud indica a aquellas experiencias positivas conducen a sentirse conforme y satisfecho con la vida.

Con respecto a la segunda variable satisfacción laboral, Palma (2005) definió a satisfacción laboral como el sentimiento positivo que tiene el trabajador hacia su labor desarrollada y de otros aspectos que le brindan como posibilidad de crecimiento personal, beneficio laboral y remunerativo que le corresponde, dentro de un ambiente que facilita su trabajo y su buen desempeño en buenas condiciones físicas y materiales, dentro de un marco de buenas políticas administrativas, en relación con la autoridad y con otros miembros.

Asimismo, Robbins (2013) considera que la satisfacción laboral es aquel sentimiento agradable o de gozo que posee el hombre con referencia a su puesto laboral. El sentimiento se acrecienta cuando los factores externos son positivos.

Herzberg (citado en Chiavenato, 2007), considera que la satisfacción laboral es aquella habilidad que poseen los empleados, que a través del proceso de su actividad profesional, van cumpliendo sus intereses que son producidos por componentes íntimos o estimulantes como la autorealización, el reconocimiento, el trabajo en sí y la responsabilidad.

Después de revisar varios conceptos se puede decir que la satisfacción laboral son aquellas capacidades que cada empleado tiene dentro de su ambiente laboral. Estas competencias que cada empleado tiene están basadas en las convicciones y valores propios del cargo que se le asigna. Los encargados de áreas y de la institución son factores sustanciales en la motivación de los trabajadores. Ellos están llamados a comprender su conducta y habilidades. Asimismo, son los llamados a mantener el interés con el trabajo que cada persona realiza en su área para que pueda conseguir las metas de la empresa y de sí mismo.

En el marco del presente estudio de investigación se tomó en cuenta las siguientes teorías para sustentar la variable de satisfacción laboral: Teoría Higiene - Motivacional (Herzberg, Mausner y Snyderman (1968). Herzberg publicó junto a sus colaboradores su Teoría de Motivación- Higiene. Los elementos Higiénicos son todos los factores externos que rodean a la persona cuando desarrolla su tarea. Estas

variables son desarrolladas y administrada por la empresa, en la cual el trabajador no tiene control sobre ella. Los factores de higiene según Manzo (2002) en la revista Universidad EAFIT, comprenden algunos matices tales como la calidad del liderazgo, los vínculos interpersonales, las condiciones entorno laboral, los salarios, los beneficios, las políticas de seguridad en el ambiente laboral, las gestiones y prácticas administrativas de la institución, entre otros. Los elementos motivacionales hacen alusión al trabajo en si mismo, es decir, que la presencia o ausencia determinan que los personas se sientan o no animados. Así como puede ser un factor motivacional, puede ser un factor de desmotivación y de insatisfacción por lo mal que le estén pagando, el miedo a perder su trabajo, el que se escuche contantemente los chismes, la carencia de un afecto de liderazgo y de que esté rodeado de compañeros de trabajo del que no desea estar o compartir el ambiente laboral. Según Vila (2013) menciona que los factores de higiene evitan que la persona que labora tenga una insatisfacción. Por ello es importante el impacto que genera en la satisfacción de los trabajadores, porque si son ignoradas la fuerza laboral no se sentirá contenta y satisfecha con el trabajo que realiza. Es decir cuando los factores motivacionales son óptimos impiden la insatisfacción de los empleados, pero si estos son precarios, pésimos entonces provocarán su insatisfacción evitando así una baja producción.

Los factores motivacionales son todas aquellas que surgen del interior de la persona, en la cual el individuo posee el control. Según Fernández (2010) son aquellos el trabajo en sí, crecimiento, desarrollo, reconocimiento, la realización personal, el compromiso en las labores, logros, entre otros. Estos factores de motivación harán que el trabajador se dedique más a su trabajo y produzca un sentimiento de satisfacción. Según García (2018) que todos elementos motivacionales al relacionarse con los sentimientos positivos que tiene el trabajador hará que su trabajo sea una experiencia más agradable y feliz. Si los factores motivacionales son óptimos dice Vila, provoca y eleva en la persona su satisfacción. Asimismo si se olvida la oportunidad y el desafío como factor motivacional tendrá su repercusión en el individuo, conduciéndole a la desmotivación, a la apatía, el desinterés y el sentido de su vida. El logro, la satisfacción y el buen desempeño de una persona que labora en una institución solo se puede conseguir a través de los factores motivacionales. Según Herzberg una buena estrategia para el mejor rendimiento las

personas que laboran para una empresa es a través de la reorganización, lo que el autor llama el enriquecer las tareas o los cargos. Esto consiste en sustituir las tareas más sencillas y más primordiales en el cargo que desempeña el empleado por unas más complejas, en la cual, le ofrezcan desafíos y satisfacción profesional; de esta manera el trabajador pueda ir realizando un crecimiento personal y profesional. Este proceso de enriquecimiento debe llevarse a cabo de acuerdo a las características personales de cada individuo y del interés que muestre.

Herzberg y sus colaboradores sostienen que si los factores anteriormente mencionados están contemplados en el lugar de trabajo, estos favorecen a estimular en el empleado un alto grado de estimulación, asimismo a le invita a elaborar competencias más elevadas.

Teoría del ajuste en el trabajo (Dawis 1994). La Teoría del Ajuste Laboral propone el grado de ajuste que se da entre las personas y su ambiente. La satisfacción no solamente se da cuando se cubre las necesidades de las personas que trabajan sino cuando el contexto laboral en que se desempeña el trabajador atiende sus necesidades y los valores de cada uno de ellos. La teoría se basa en cuatro aspectos fundamentales que son las capacidades, el valor de reforzamiento, la satisfacción y la correspondencia persona-ambiente. La atención de teoría está concentrada en el ajuste entre el sujeto y el ambiente, en donde desarrolla su actividad, que lleva como consecuencia el bienestar y el rendimiento de la persona.

La teoría menciona que existen tres variables que se relacionan entre sí. Estas variables son la satisfacción laboral, los resultados favorables y los años de servicio laboral. Estas variables van a depender del grado de correspondencia que exista entre las destrezas del individuo y las destrezas que requiera el puesto de trabajo. Por otra parte que haya una relación de correspondencia de las necesidades y los valores del individuo que trabaja y los reforzadores que proporcione el trabajo.

La Teoría del Ajuste Laboral desarrolla algunas propuestas y las más sobresalientes son las siguientes:

1. El ajuste laboral de una persona en el trabajo está en función al grado de los beneficios satisfactorios y satisfacción laboral del hombre.
2. La satisfactoriedad determina la correspondencia que hay entre las habilidades de la persona que labora y las habilidades demandadas por el ambiente de

trabajo, es decir, es la relación entre las recompensas y las necesidades del individuo.

3. La satisfacción surge de la correspondencia entre las recompensas que brinda el ambiente laboral y las necesidades individuales de las personas, es decir, son las competencias que se requiere y las competencias que se posee.
4. La relación que se da entre trabajador y ambiente da como resultado la satisfacción laboral, es decir, la satisfacción aumenta cuando se mantiene al trabajador estable.
5. La relación que se da entre la satisfacción del individuo que trabaja y las habilidades que se desean están articuladas por los efectos satisfactorios.
6. La posibilidad de ajustar el ambiente laboral está relacionada por la antigüedad del trabajador, es decir, que el ajuste con lleve de manera negativa a la satisfacción del trabajador ya sea por el despido o por el abandono del empleado.

Según esta teoría, una persona realizará un excelente trabajo en su actividad laboral si se ejecuta un arreglo dentro lo que el individuo solicita y lo que su trabajo le brinda. De ahí que adquiere una importancia el área de acompañamiento para apoyar a los hombres a descubrir sus preocupaciones e intereses. De esta forma el empleado descubre a través de qué actividades es más probable que consiga más satisfacciones. Cuando ocurre un desajuste entre la persona y el ambiente de trabajo conduce a un cierto nivel de intranquilidad y de incertidumbre, pero no hace que persona termine el proceso y renuncie a sus deseos, sino esto puede ser el inicio para poner los medios apropiados para ayudar a las personas a que tome las mejores medidas, sin olvidar que la última responsabilidad está en la propia persona.

La Teoría de fijación de metas (Locke 1938). La teoría planteada por Edwin Locke (1938) tiene como temas a la motivación y la satisfacción en el trabajo. La satisfacción como el estado emocional que la persona experimenta en su trabajo de manera placentera y subjetiva. La mencionada teoría gestiona los recursos humanos como elemento motivacional en los objetivos fijados previamente en el ámbito de trabajo. La meta es la fuente principal de estimulación en el trabajo, es un desafío accesible, es decir es posible realizarlo. Las metas son todas aquellas que impulsan al trabajador a dar lo mejor de sí mismo; le conduce a tener una aspiración y a

mejorar su rendimiento. Las metas son importantes para el ser humano porque motivan y guían sus actos.

Según Locke y su compañero Gary Latham, una meta se caracteriza por destacar la capacidad para fijar la atención y la labor que se está ejecutando o se va a ejecutar, la movilización de energía y esfuerzo, el aumento de la constancia o el papel que juega como refuerzo para la elaboración de estrategias. Las metas siempre deben ser posibles de realizar, pero para que sean de utilidad estas han de ser manifestadas de manera difícil y retadoras. La fijación de los objetivos debe ser un punto a favor para los que se desempeñan en la empresa.

La fijación de metas es más eficaz como herramienta motivacional cuando tienen en cuenta los cuatro elementos según Locke:

1. Aceptación de la Meta: para alcanzarla se necesita ser entendidas y aceptadas por el empleador. Los inspectores deben exponer de manera clara el propósito y el deseo de la empresa a los empleados.
2. Especificidad: las metas deben ser manifestadas de manera concreta, clara y susceptible de evaluación con el fin de que los trabajadores sepan cuando alcanzarla, y a la vez permita medir su avance.
3. Reto: La mayor parte de trabajadores le ponen más ahínco en sus labores cuando tienen retos más difíciles por cumplir. Es necesario que estas metas sean fáciles de ser alcanzados de acuerdo a los recursos y a la experiencia del empleador.
4. Retroalimentación. Es fundamental que los empleados conozcan el avance del logro de sus metas. Para ello es necesario que los encargados del empleador brinden una información sincera y oportuna para ayudar a mejorar su desempeño.

Esta teoría reafirma que cuando los objetivos son más complicados, la motivación por alcanzar su logro se incrementa. Por ende el rendimiento es mejor cuando las personas se implican con las metas y se les proporciona una adecuada retroalimentación. La satisfacción laboral está en la medida en que el individuo alcance la meta determina. Cuando hay mayor concordancia entre el desempeño señalado y lo existente más satisfacción tendrá la persona. Para lograr alcanzar las metas debe llevar algún tipo de satisfacción interior, asimismo evitar el exceso de la rutina, porque ni los objetivos más puntuales y difíciles ayudarán a alcanzar los

logros personales e institucionales. El desempeño está de acuerdo a la capacidad de las personas que trabajan en la empresa, asimismo de la aceptación, del nivel de la meta y de la interacción que haya entre la meta y la capacidad. Entonces la aceptación de la metas tiene un buen nivel de influencia en el grado que presente la que puedan tener las mismas. El personal cumplirá en lo posible, si las metas planteadas son dificultosas y son admitidas, pero no ocurrirá de la misma manera si los objetivos son complicados y no son consentidas por el trabajador. Por eso Gordon (1997) afirma que establecer metas dificultosas consigue estimular a alcanzar la productividad.

Para la elaboración de esta investigación se ha estimado tomar en cuenta la definición realizada por Palma (2005). Considerando la satisfacción laboral como las destrezas que cada persona tiene hacia su actividad que ejecuta. Palma tiene en cuenta su definición a cuatro elementos que apoyarán el trabajo de investigación: significación de tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Según Palma, considera las siguientes dimensiones para la satisfacción laboral:

**Significación de tarea.** Es la disponibilidad que tiene la persona hacia la actividad que desarrolla en función del sentido de voluntad y de esfuerzo, la equidad y el nivel de realización que pone en el trabajo. Esta actividad genera un impacto en misma del trabajador y en las de su entorno laboral de manera inmediata (Palma, 2005).

Se puede definir como la ejecución de las labores dentro de un entorno de trabajo que posee un valor tan valioso para el empleado y para la institución.

**Condiciones de Trabajo.** Es la valoración que se realiza del ambiente de trabajo en que se desarrolla el trabajador y constituye como un elemento muy importante. La evaluación se realiza a partir de las normas que reglamentan las labores para un adecuado cumplimiento (Palma, 2005).

Se puede decir que son las condiciones físicas y sociales que la institución ofrece al interior de sus instalaciones para facilitar el desarrollo la tarea del trabajador. Asimismo Piero, J. (1966) es lugar donde las personas realizan su trabajo, por ende debe estar buenas condiciones porque esto le llevará al individuo a sentirse a gusto en su trabajo y ofreciendo buenos resultados.

Reconocimiento Personal y/o Social. Es la apreciación que se realiza en función de la valoración del trabajo realizado ya sea de manera personal o por las personas que están asociadas a la institución por los logros alcanzados y obtenidos que se reflejados en impartido de manera directa en la empresa (Palma, 2005).

Las labores realizadas por los trabajadores deben ser reconocidos sus logros y resultados y con un buen trato. El reconocer la labor del trabajador conlleva a una motivación que se verá traducido en un aumento de rendimiento para la entidad.

Beneficios económicos. Es la complacencia que la persona muestra por el trabajo que realizado en base al sueldo, incentivos económicos que recibe sin ambigüedades por parte de la institución en que labora (Palma, 2005). Si el salario compensa sus demandas favorecen sus satisfacciones entonces el trabajador estará contento de lo contrario afectará de manera muy negativa en los trabajadores y de la misma empresa.

Se puede decir que los beneficios e incentivos económicos son otorgados a los trabajadores de acuerdo a la variedad de trabajo que realizan dentro de la institución de manera razonable, en la cual compense por el trabajo realizado. Adams, J. (1963) citado por Ruiz, A. (2005) sostiene que las personas comparan los gastos que realizan con el sueldo y las recompensas que perciben por parte del empleador por el trabajo desarrollado, asimismo les lleva a compararse con los demás y evalúan si existe una injusticia o iniquidad.

En virtud a lo establecido teóricamente se reconoce en la sociedad la problemática que a continuación se detalla, se expone el siguiente problema de investigación; ¿Qué relación existe entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?

Con respecto a la justificación, la investigación de la felicidad como sentimiento psicológico está en aumento en estos últimos años convirtiéndose en el campo más estudiado por la Psicología Positiva. La felicidad como fenómeno psicológico relativamente estable con posibilidad de cambios por los diferentes factores externos e internos de la persona. En la presente investigación desea realizar una investigación bibliográfica y teórica de lo que significa la felicidad y satisfacción laboral. La felicidad se puede relacionar con otras variables, para este estudio de investigación se relacionará con la variable satisfacción laboral. La intención es

comprender e identificar, a través de instrumentos validados y confiables, los diferentes elementos que las determinan, para que se puedan plantear medidas que faciliten tomar acciones para potenciar la felicidad y la satisfacción laboral con el deseo optimar la calidad y la ejecución de los trabajos del personal que labora para la institución educativa Mundo Mejor.

Además, permitirá conocer la relación y la interacción que existe entre la variable felicidad y la satisfacción laboral de manera significativa. Conociendo este panorama los encargados de la institución lograrán conseguir información muy importante con relación a las consecuencias que producen las políticas, las normas y las directivas de la institución en los trabajadores; de esta forma se puedan tomar acciones adecuadas y oportunas para mejorar los estados de ánimos en el personal que labora, en la cual, se vean reflejados en adecuados niveles de satisfacción.

El aporte que brinda esta investigación es de mucha importancia porque va a permitir a los directivos y los trabajadores de la institución educativa Mundo Mejor comprender los diferentes elementos o dimensiones que componen la felicidad y la satisfacción laboral y conocer la relación de cada una de estas variables con la satisfacción de los colaboradores. En la institución no se ha llevado a cabo ninguna investigación de esta magnitud que se comprenda la felicidad con sus cuatro dimensiones y la satisfacción laboral de la misma manera. Asimismo tampoco se hizo un estudio en la cual se vea la relación que existe entre las misma.

Los resultados que proporcione este trabajo de investigación brindarán a los directivos de información real, que podrán ser utilizados para realizar un diagnóstico eficaz y diseñar en función de éste las estrategias y acciones para fortalecer la satisfacción laboral y su satisfacción con la vida para una buena realización personal y se vea manifestado en su alegría y disposición para realizar su trabajo en la institución.

La investigación propone como objetivo general determinar la relación entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. Y como objetivos específicos determinar la relación entre felicidad y la dimensión relaciones significación de tarea, entre felicidad y la dimensión condiciones de trabajo, entre felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social y entre felicidad y la dimensión beneficios económicos en los trabajadores de la institución educativa

parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. Además determinar la relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión sentido de la vida, entre satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida, existe entre satisfacción laboral y la dimensión realización personal, existe entre satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019.

Asimismo, frente al problema formulado, se plantea hipótesis general se determinó.

**H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. **H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019.

Como hipótesis específicas se planteó lo siguiente **H<sub>e1</sub>**: Existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión significación de tarea en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. **H<sub>e2</sub>**: Existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. **H<sub>e3</sub>**: Existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. **H<sub>e4</sub>**: Existe relación significativa entre la felicidad beneficios sociales en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019.

**H<sub>e1</sub>**: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión sentido de la vida en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. **H<sub>e2</sub>**: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida en los trabajadores de la en la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. **H<sub>e3</sub>**: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión realización personal en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019. **H<sub>e4</sub>**: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019.

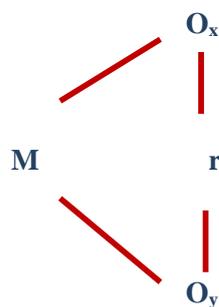
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo y diseño de estudio

El diseño empelado para esta investigación es descriptivo correlacional – transversal porque se realiza un proceso de estudio en un momento determinado con el intención de describir como se muestran y se relacionan las dos variables en investigación (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra de trabajadores de la institución educativa

O<sub>x</sub>: Medición de la variable felicidad

O<sub>y</sub>: Medición de la variable satisfacción laboral

r: Relación

### 2.2. Variables, Operacionalidad

#### 2.2.1. Variables:

Felicidad

Satisfacción laboral

## 2.2.2. Matriz de operacionalización.

### Matriz de operacionalización de la variable felicidad

Variables	Definición conceptual de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento
<b>FELICIDAD</b>	La definición sobre felicidad “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta el individuo en posesión de un bien anhelado” que propone Alarcón.	<p><b>Sentido positivo de la vida</b></p> <p><b>Satisfacción con la vida</b></p>	<p>Profunda tristeza</p> <p>Fracaso</p> <p>Intranquilidad</p> <p>Pesimismo</p> <p>Vacío existencial</p> <p>Sentimiento positivo</p> <p>Satisfacción por los logros obtenidos</p>	<p>1. Pienso que siempre seré feliz.</p> <p>2. Me siento feliz por lo que soy.</p> <p>3. Para mí, la vida es una cadena de satisfacciones.</p> <p>4. Me siento útil.</p> <p>5. Me siento un victorioso.</p> <p>6. Los problemas que tengo los asumo como un reto a superar</p> <p>7. La vida ha sido justa conmigo.</p> <p>8. La felicidad es para todas personas.</p> <p>9. Siento que mi vida está llena.</p> <p>10. Todavía estoy en búsqueda del sentido a mi existencia.</p> <p>11. La mayoría del tiempo me siento feliz.</p> <p>12. Las condiciones de mi vida son excelentes.</p> <p>13. Estoy satisfecho con mi vida.</p> <p>14. La vida ha sido buena conmigo.</p> <p>15. Me siento satisfecho con lo que soy.</p> <p>16. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.</p>	Ordinal	Son los docentes que laboran en la institución educativa particular parroquial Mundo Mejor, cada uno de los cuales contestó las preguntas de una escala sobre felicidad	Se utilizó la Escala de Felicidad de Lima, elaborada y validada por Alarcón (2006) que consta de 27 preguntas con cinco alternativas de respuesta tipo Likert: Con una valoración por ítems: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: Muy baja felicidad; Baja felicidad; Felicidad media; Felicidad alta; Felicidad muy alta.

	Satisfacción por alcanzar el ideal	17. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.
		18. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.
	Autosuficiencia	19. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.
<b>Realización personal</b>		20. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.
		21. Me considero una persona realizada.
	Placidez	22. Mi vida transcurre plácidamente
		23. Creo que no me falta nada.
	Maravilla de vivir	24. Es maravilloso vivir.
<b>Alegría de vivir</b>		25. He experimentado la alegría de vivir.
	Experiencias positivas	26. Por lo general, me siento bien.
		27. Soy una persona optimista.

---

## Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento.	
SATISFACCIÓN LABORAL	Palma (2005), señala que es la actitud que tiene el colaborador frente a su trabajo, es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo.	<b>Significación de tarea</b>	Cumplimiento del trabajo	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Ordinal	Son los docentes que laboran en la institución educativa parroquial Mundo Mejor, cada uno de los cuales contestó las preguntas de una escala sobre satisfacción laboral.	La Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo. La escala de tipo Likert:	
				2. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.				
				3. Me siento realmente útil con la labor que realizo.				
				4. Me complacen los resultados que logro en mi trabajo.				
				5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				
		<b>Condiciones de trabajo</b>	Entorno físico laboral	6. Me gusta el trabajo que realizo.	Con una valoración de Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (ni de acuerdo ni en desacuerdo) (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).			
				7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).				
				8. Me gusta la actividad que realizo.				
				9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				
				10. El ambiente donde trabajo es confortable.				
			Entorno socio laboral	11. Me disgusta mi horario.				Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: Muy satisfecho; Medianamente satisfecho; Insatisfecho; Muy insatisfecho
				12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				
				13. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.				
				14. El horario de trabajo me resulta incómodo.				
				15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.				

<b>Reconocimiento personal y/social</b>	Trato personal	<p>16. Existen las comodidades para el buen desempeño de mis labores.</p> <p>17. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p> <p>18. Siento que recibo “mal trato” por parte de la empresa.</p> <p>19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.</p>
	Variedades de tareas	<p>20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.</p> <p>22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p>
<b>Beneficios económicos</b>	Compensación económica	<p>23. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.</p> <p>24. Me siento mal con lo que gano.</p> <p>25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p> <p>27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>

---

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población de estudio está compuesta por 55 informantes y comprende el personal docente, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa Mundo Mejor.

**Tabla 1**

***Distribución personal docente, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa de la institución educativa Mundo Mejor, Chimbote, 2019.***

Personal	Varones	Mujeres	Total	%
Docente	20	15	35	63.64
Administrativos	4	6	15	27.27
Mantenimiento	4	1	5	0.9.09
Total			55	100.00

**Fuente: Cuadro de Asignación del Personal (CAP) de la Institución Educativa Mundo Mejor, 2019**

### 2.3.2. Muestra

La muestra está conformada por la totalidad del personal docente, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa

**Tabla 2**

***Distribución personal docente, administrativo y de mantenimiento de la institución educativa de la institución educativa Mundo Mejor, Chimbote, 2019.***

Personal	Varones	Mujeres	Total	%
Docente	20	15	35	63.64
Administrativo	4	6	15	27.27
Mantenimiento	4	1	5	09.09
Total			55	100.00

**Fuente: CAP de la Institución Educativa Mundo Mejor, 2019**

### 2.3.3. Criterios de selección

#### 2.3.3.1. Criterios de inclusión

Docentes  
Administrativos  
Mantenimiento

#### 2.3.3.2. Criterio de exclusión

Ninguno

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

Tabla 3

### *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Felicidad	Encuesta	Cuestionario	Medición de la felicidad en cuatro dimensiones
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario	Medición de la satisfacción laboral en cuatro dimensiones.

### 2.4.1. Descripción de instrumentos

#### 2.4.1.1. Escala para evaluar la variable felicidad

Se hizo uso de la escala de Felicidad de Lima, elaborado por Alarcón (2006), para evaluar dicha variable. El instrumento para medir la variable felicidad está conformado por un cuestionario de 27 ítems, dividido en cuatro dimensiones: Sentido positivo de la vida (1); Satisfacción con la vida (2); Realización personal (3); Alegría de vivir (4). La primera dimensión contiene 6 indicadores, con 11 ítems. La segunda dimensión tiene 2 indicadores, con 6 indicadores. La tercera dimensión contiene dos indicadores, con 6 ítems. La cuarta dimensión tiene 2 indicadores, con 4 ítems. Cada ítems está valorado con la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De

acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

FELICIDAD		
MUY ALTO	120	129
ALTO	112	120
MEDIO	103	111
BAJO	94	103
MUY BAJO	85	94

FELICIDAD											
Sentido positivo de la vida			Satisfacción con la vida			Realización personal			Alegría de vivir		
Muy alto	50.50	55.00	Muy alto	27.70	30.00	Muy alto	27.10	30.00	Muy alto	19.10	20.00
Alto	45.90	50.40	Alto	25.30	27.60	Alto	24.10	27.00	Alto	18.10	19.00
Medio	41.30	45.80	Medio	22.90	25.20	Medio	21.10	24.00	Medio	17.10	18.00
Bajo	36.70	41.20	Bajo	20.50	22.80	Bajo	18.10	21.00	Bajo	16.10	17.00
Muy bajo	32.00	36.60	Muy bajo	18.00	20.40	Muy bajo	15.00	18.00	Muy bajo	15.00	16.00

#### 2.4.1.2. Escala para evaluar la variable satisfacción laboral

Se utilizó la escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005) para evaluar dicha variable. El instrumento para medir la variable felicidad se encuentra conformado por un cuestionario de 27 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: Significación de tarea (1); Condiciones de trabajo (2); Reconocimiento personal y/o social (3); Beneficios económicos (4). La primera dimensión tiene 2 indicadores, con 8 ítems. La segunda dimensión 2 indicadores, con 9 ítems. La tercera dimensión 2 indicadores, con 5 ítems. La cuarta dimensión tiene 1 indicador, con 5 ítems. Cada ítem está valorado con la escala de Likert Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índice de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

SATISFACCIÓN LABORAL		
MUY ALTO	127	135
ALTO	119	127
MEDIO	111	119
BAJO	103	111
MUY BAJO	95	103

SATISFACCIÓN LABORAL											
Significación de la tarea			Condiciones de trabajo			Reconocimiento personal y/o social			Beneficios laborales		
Muy alto	38	40	Muy alto	42	45	Muy alto	23	25	Muy alto	23	25
Alto	36	38	Alto	40	42	Alto	22	23	Alto	21	23
Medio	34	36	Medio	37	39	Medio	20	21	Medio	19	21
Bajo	32	34	Bajo	34	37	Bajo	18	20	Bajo	17	19
Muy bajo	30	32	Muy bajo	31	34	Muy bajo	16	18	Muy bajo	15	17

## 2.4.2. Validez de instrumentos

### 2.4.2.1. Variable felicidad

La revalidación del instrumento se realizó a través de la técnica de juicio de experto Henry Villacorta Valencia, que proporcionaron una valoración de bueno. Se debe precisar que el cuestionario sobre felicidad fue diseñado por Alarcón (2006)

### 2.4.2.2. Variable satisfacción laboral

La validación del instrumento se realizó a través de la técnica de juicio de experto Henry Villacorta Valencia, que proporcionaron una valoración de bueno. Se debe precisar que el cuestionario sobre satisfacción laboral fue diseñado por Palma (2005).

## 2.4.3. Confiabilidad de instrumentos

### 2.4.3.1. Variable Felicidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.915	0.920	27

En el cuadro, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.915 para la **Escala de Felicidad**, resultado que indica que el instrumento que se aplicará a los trabajadores

de la institución es fiable para el estudio, por ser el resultado mayor que 0.80.

#### 2.4.3.2. Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.833	0,877	27

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,833 para la **Escala de Satisfacción Laboral**, resultado que indica que el instrumento que se aplicará a los trabajadores de la institución es fiable para el estudio, por ser el resultado mayor que 0.80.

## 2.5. Procesamiento de datos

La recolección de información en los 55 trabajadores

## 2.6. Los métodos de análisis y de procesamiento de datos. Se realizó con el software Excel y SPSS versión 20.

### 2.6.1. Estadística descriptiva

Para presente trabajo se elaboró registro de resultados, tablas de distribución de frecuencias, cuadros estadísticos que explican la medición de las dos variables en estudio en los niveles obtenidos por los trabajadores que laboran para la institución educativa particular parroquial Mundo Mejor en el año 2019.

### 2.6.2. Análisis inferencial.

Para la presente investigación se hizo de la prueba de Spearman para realizar el contraste la hipótesis del estudio. Se hizo uso de los siguientes criterios para determinar si existe o no una relación significativa:  $p > 0.05$ : no se relaciona,  $p < 0.05$ .

### 2.6.3. Aspectos éticos

- La investigación no presenta riesgos porque es un estudio no experimental y se ha empleado métodos de investigación en la cual no se ha realizado ninguna manipulación de las variables en estudio.
- Destacar que los datos que se ha obtenido de la investigación poseen un carácter de anonimato con el deseo de proteger la privacidad de los colaboradores que participaron en el proceso de investigación.
- Los resultados del estudio realizado se harán de manifiesto al público solo con el consentimiento y autorización de los directivos, asimismo de los resultados obtenidos
- Para el presente estudio se consideraron a todos los autores tomados para la realización investigación.
- La información ha sido procesado con especial seriedad científica para garantizar la objetividad de los resultados presentados.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de Resultado

Presentamos la muestra de los resultados obtenidos de las variables felicidad y satisfacción laboral en la institución educativa del distrito de Chimbote.

**Tabla 4**

*Opinión de los trabajadores de las dimensiones de la variable felicidad de la institución educativa de la institución educativa Mundo Mejor, Chimbote, 2019.*

Nivel	FELICIDAD							
	Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MUY BAJO	2.0	3.6	3.0	5.5	3.0	5.5	2.0	3.6
BAJO	6.0	10.9	6.0	10.9	13.0	23.6	6.0	10.9
MEDIO	30.0	54.5	23.0	41.8	14.0	25.5	5.0	9.1
ALTO	12.0	21.8	12.0	23.6	17.0	30.9	14.0	25.5
MUY ALTO	5.0	9.1	10.0	18.2	8.0	14.5	28.0	50.9
<b>Total</b>	<b>55.0</b>	<b>100.0</b>	<b>55.0</b>	<b>100.0</b>	<b>55.0</b>	<b>100.0</b>	<b>55.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la institución educativa Mundo Mejor, 2019

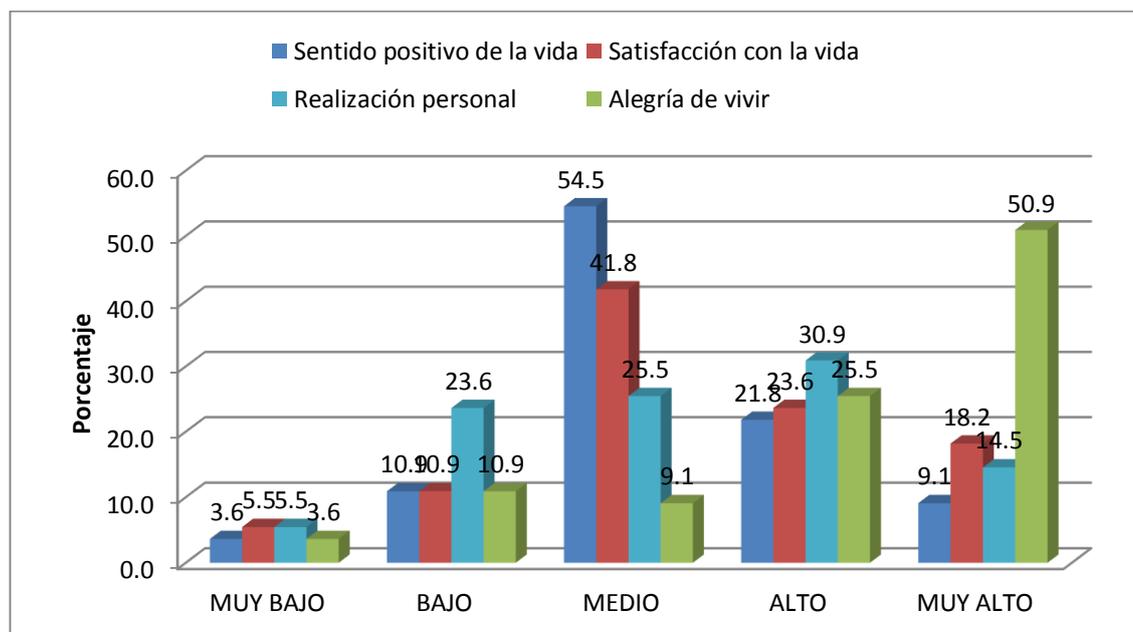


Figura 1 Opinión de los trabajadores sobre la variable felicidad de los trabajadores de la institución educativa Mundo Mejor, 2019

En la tabla 4 y figura 1, se observa la opinión de los trabajadores de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable felicidad, la cual ha sido evaluada en cuatro dimensiones:

En la dimensión sentido positivo de la vida, el 54.5% de los trabajadores consideran que la dimensión está en un nivel medio y un 21.8% lo considera que está en un nivel alto. En la dimensión satisfacción con la vida, el 41.8% de los trabajadores perciben que la dimensión está en un nivel medio y el 23.6% lo considera que está en un nivel alto. En la dimensión realización personal, el 30.9% de los trabajadores consideran que la dimensión está en un nivel alto y un 25.5% lo considera que está en un nivel medio. En la dimensión alegría de vivir, el 50.9% de los trabajadores perciben que la dimensión está en un nivel muy alto y el 25.5% lo considera que esta alto.

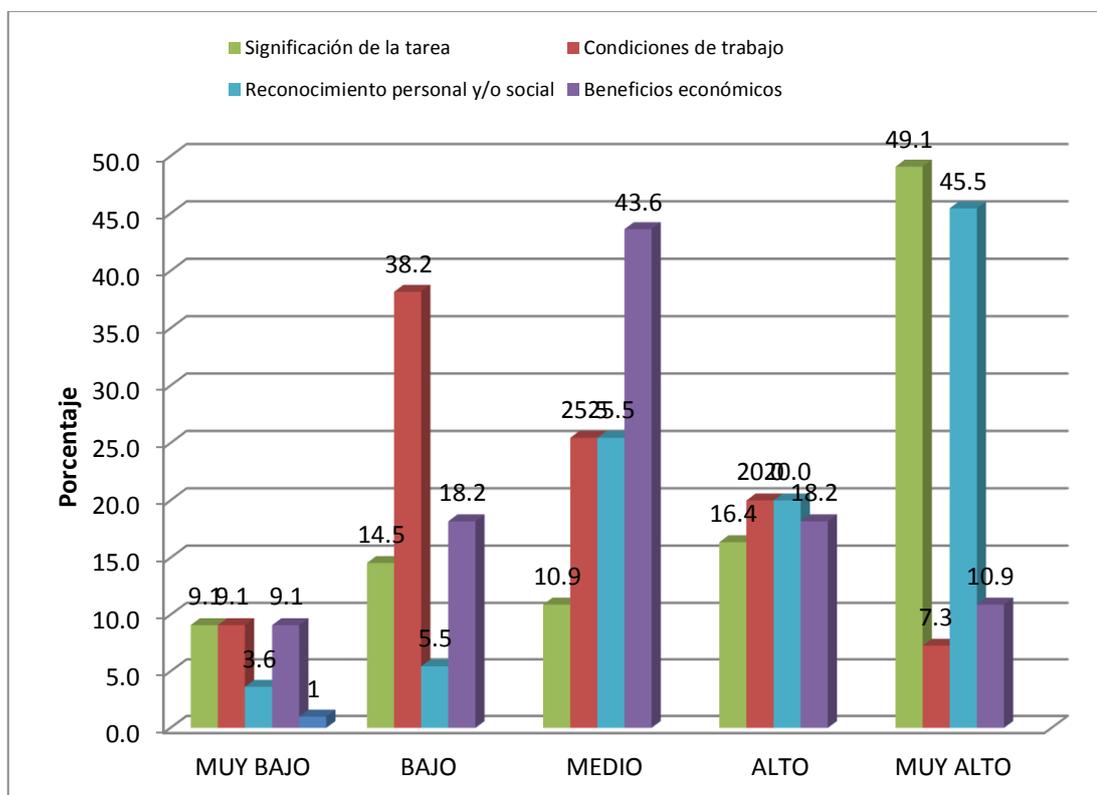
Por tanto, podemos concluir que la felicidad, desde la percepción de la gran mayoría (más del 80%) de los trabajadores, se encuentra entre medio y muy alto.

**Tabla 5**

*Opinión de los trabajadores de las dimensiones de satisfacción laboral de la institución educativa de la institución educativa Mundo Mejor, Chimbote, 2019.*

Nivel	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
MUY BAJO	5	9.1	5	9.1	2	3.6	5	9.1
BAJO	8	14.5	21	38.2	3	5.5	10	18.2
MEDIO	6	10.9	14	25.5	14	25.5	24	43.6
ALTO	9	16.4	11	20.0	11	20.0	10	18.2
MUY ALTO	27	49.1	4	7.3	25	45.5	6	10.9
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicado a los trabajadores de la institución educativa Mundo Mejor, 2019.



**Figura 2.** Opinión de los trabajadores sobre satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa Mundo Mejor, 2019

En la tabla 5 y figura 2, se observa la opinión de los trabajadores de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral, la cual ha sido evaluada en cuatro dimensiones:

En la dimensión significación de la tarea, el 49.1% de los encuestados consideran que la dimensión está en un nivel muy alto y un 16.4% la considera en un nivel alto. En la dimensión condiciones de trabajo, el 38.2% de los encuestados consideran que la dimensión está en un nivel bajo y el 25.5% la considera en un nivel muy medio. En la dimensión reconocimiento personal y/o social, el 45.5% de los encuestados consideran que la dimensión está en un nivel muy alto y un 25.5% la considera en un nivel medio. En la dimensión beneficios económicos, el 43.6% de los encuestados consideran que la dimensión está en un nivel medio y un 18.2% la considera en un nivel alto y bajo respectivamente.

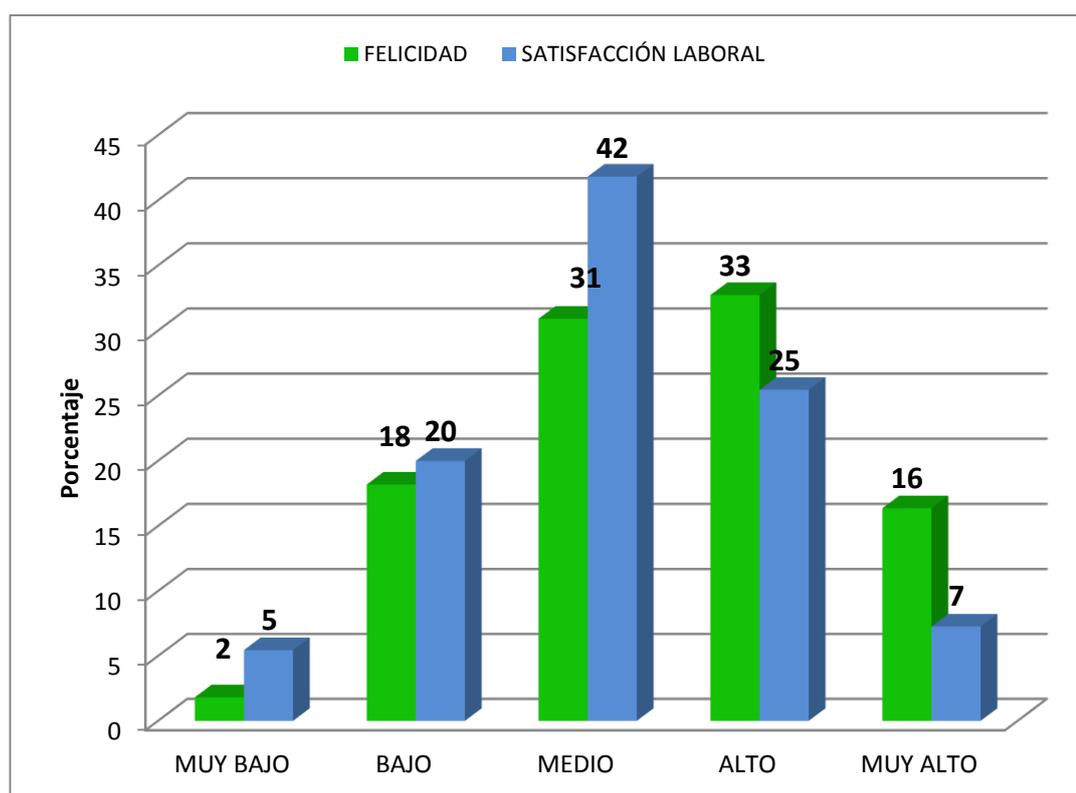
Por tanto, podemos concluir que las dimensiones de la satisfacción laboral, desde la percepción de la gran mayoría (más del 90%) de los trabajadores, se encuentran entre bajo y muy alto.

**Tabla 6**

*Opinión de los trabajadores sobre felicidad y satisfacción laboral de la institución educativa de la institución educativa Mundo Mejor, Chimbote, 2019.*

Nivel	VARIABLES			
	FELICIDAD		SATISFACCIÓN LABORAL	
	fi	%	fi	%
MUY BAJO	1.0	1.8	3.0	5.5
BAJO	10.0	18.2	11.0	20.0
MEDIO	17.0	30.9	23.0	41.8
ALTO	18.0	32.7	14.0	25.5
MUY ALTO	9.0	16.4	4.0	7.3
<b>Total</b>	<b>55.0</b>	<b>100.0</b>	<b>55.0</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la institución educativa Mundo Mejor, 2019*



*Figura 3 Opinión de los trabajadores sobre las variables felicidad y satisfacción laboral de los trabajadores de la institución educativa Mundo Mejor, 2019*

En la tabla 6 y gráfico 3 nos muestra los resultados con respecto a las variables de estudio, sobre la variable felicidad un 32.7% de trabajadores consideran que se encuentra en un nivel alto, un 30.9% de los mismos consideran un valor medio y un 18.2% de los trabajadores consideran bajo. Sobre la variable satisfacción laboral, el 41.8% de los trabajadores manifiestan que se encuentra en un nivel medio, un 25.5% reconocen que es alto y otro 20.0% de los trabajadores manifestaron que estaba en un nivel bajo.

En conclusión, la gran mayoría de trabajadores (más del 75%) reconocen, según su percepción, que la variable felicidad va de bajo a muy alto. Asimismo, la gran mayoría de trabajadores (más del 80%) reconocen, según su percepción, que la variable satisfacción laboral va de bajo a muy alto.

### 3.2. Análisis de las relaciones

**Tabla 7**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable felicidad y las dimensiones de la variable satisfacción laboral.*

			Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal social	Beneficios económicos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	,080	,039	-,012	-,077	-,023
		Sig. (bilateral)	,562	,778	,929	,577	,870
		N	55	55	55	55	55

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

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

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 7 se presenta las correlaciones entre las variables felicidad y satisfacción laboral con sus cuatro dimensiones. Se evidencia que existe una relación nula entre las variables felicidad y satisfacción laboral con un Rho=-0.023 y con un p valor=0.870; también observamos que existe una relación nula entre la variable felicidad y las dimensiones significación de la tarea con Rho=0.080 y con un p valor 0.562; condiciones de trabajo con un Rho=0.039 y con un p valor 0.778, reconocimiento personal y social con un Rho=-0.012 y con un p valor 0.929, con la dimensión beneficios económicos con un Rho=-0.077 y con un p valor 0.577.

**Tabla 8*****Correlación de Rho de Spearman entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de la variable felicidad***

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	Sentido				Felicidad
			positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir	
			-,124	-,014	,132	-,045	-,023
		Sig. (bilateral)	,368	,919	,338	,742	,870
		N	55	55	55	55	55

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

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

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 8 se presenta las correlaciones entre la variable satisfacción laboral con sus cuatro dimensiones de la variable felicidad. Se evidencia que existe una relación muy débil entre satisfacción laboral con el sentido positivo de la vida con un  $Rho = -0.124$  y con un  $p$  valor = 0.368 y con realización personal con un  $Rho = 0.132$  y con un  $p$  valor = 0.338. Asimismo observamos que existe una correlación nula entre la variable satisfacción laboral con satisfacción con la vida con un  $Rho = -0.014$  y con un  $p$  valor = 0.919 y con alegría de vivir con  $Rho = -0.045$  y con un  $p$  valor 0.742.

### 3.3. Verificación de hipótesis

#### **Verificación de hipótesis general entre las variables felicidad y satisfacción laboral**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre las variables felicidad y satisfacción laboral.

**H1:** Existe correlación significativa entre las variables felicidad y satisfacción laboral

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 7, se observa que existe relación nula ( $Rho = -0.023$ ) con el p-valor (0.870) mayor que 0.05. Por consiguiente se admite la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre felicidad y satisfacción laboral, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Verificación de hipótesis específicas de felicidad las dimensiones de satisfacción laboral**

##### **Hipótesis específica 1:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión significación de la tarea

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión significación de la tarea

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar las hipótesis específicas se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 7, se observa que existe relación nula ( $Rho = 0.080$ ) y con sig, bilateral de p-valor (0.562) mayor que 0.05. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión significación de la tarea, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 2:**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable felicidad la dimensión condiciones de trabajo.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable felicidad la dimensión condiciones de trabajo.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 7, se observa que existe relación nula ( $Rho=0.039$ ) y con sig, bilateral de p-valor (0.778) mayor que 0.05. Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión condiciones de trabajo, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 3:**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable felicidad la dimensión reconocimiento personal y/o social.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar las hipótesis se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 7, se observa que existe relación nula ( $Rho=-0.012$ ) y con sig, bilateral de p-valor (0.929) mayor que 0.05. Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 4:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable felicidad la dimensión beneficios económicos.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable felicidad la dimensión beneficios laborales.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 7, se observa que existe relación nula ( $Rho=-0.077$ ) y con un sig, bilateral de p-valor ( $0.577$ ) mayor que  $0.05$ . Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión beneficios económicos, a un nivel de significancia del  $5\%$ .

#### **Verificación de hipótesis específicas entre satisfacción laboral y las dimensiones de felicidad**

#### **Hipótesis específica 5:**

##### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión sentido positivo de la vida.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión sentido positivo de la vida

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 8, se observa que existe relación muy débil ( $Rho=-0.0124$ ) y con un sig, bilateral de p-valor ( $0.368$ ) mayor que  $0,05$ . Por con siguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión sentido positivo de la vida, a un nivel de significancia del  $5\%$ .

### **Hipótesis específica 6:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 8, se observa que existe relación nula ( $Rho = -0.014$ ) y con sig, bilateral de p-valor (0.919) mayor que 0.05. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 7:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión realización personal.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión realización personal.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar la hipótesis específica se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 8, se observa que existe relación muy débil ( $Rho = 0,132$ ) y con un sig, bilateral de p-valor (0.338) es mayor que el 5%. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión realización personal, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 8:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

Para verificar la hipótesis específica se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 8, se observa que existe relación nula ( $Rho=0,-0.045$ ) y con sig, bilateral de p-valor (0.742) mayor que el 0.05 Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir realización personal, a un nivel de significancia del 5%.

#### IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La actualidad del contexto social en que vivimos exige estar atento a las emociones que expresan los trabajadores; además a tener en cuenta las fuentes de infelicidad y de la insatisfacción laboral para excluir aquellas que generan problemas y así evitarlos posteriormente en el ambiente laboral. Considerando que cada persona que trabaja siempre tendrá y deberá interactuar sus emociones con el entorno que le rodea, más todavía si los trabajadores tienen la responsabilidad de interaccionarse con sus colegas y estudiantes. Es por esta razón que surge la necesidad de conocer cómo se corresponde la variable felicidad con la variable satisfacción laboral; los resultados que muestra la investigación son discutidos en los siguientes párrafos.

Con relación al objetivo general “Determinar la relación entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa”, los resultados respecto a las variables de estudio Felicidad y Satisfacción Laboral, según la tabla 6 y gráfico 3, para la felicidad muestran que el 16.4% consideran que la felicidad se encuentra en un nivel muy alto, el 32.7% en un nivel alto, un 30.9% de los mismos consideran un valor medio y un 18.2% de los trabajadores consideran bajo. Sobre la variable satisfacción laboral, el 7,3% perciben que se encuentra en un nivel muy alto, el 25.5% en el nivel alto, 41,8 % en el nivel medio y 20.0% en el nivel bajo. Estos resultados permiten establecer que la mayoría de trabajadores (80%) perciben la felicidad en la institución educativa en un nivel que va desde medio a muy alto. Asimismo, la mayoría de docentes (74%) según su percepción, la satisfacción laboral también va desde medio a muy alto. Si tenemos en cuenta lo dicho por Zuazua (2012) que la felicidad es un estado duradero, en la medida en que la persona tiene la capacidad de encontrar placer en sus diversas actividades, siendo una de ellas la actividad laboral, se debe tener en cuenta también, que la satisfacción laboral es aquel sentimiento agradable o de gozo que posee el hombre con referencia a su puesto laboral (Robbins, 2013). Entonces se deben fortalecer en la institución educativa, algunos aspectos respecto de estas variables, a la luz de los resultados del trabajo investigativo mostrados de la variable felicidad (figura 3) donde se establece que va desde bajo a muy alto y para la variable satisfacción laboral (figura 3) va de bajo a muy alto. Con preminencia de significatividad de medio entre las dos variables. Los hallazgos de Callalli (2017) que en su investigación determinó que los trabajadores poseen niveles altos de felicidad, están contentos en su trabajo, y que existe una relación entre una y otra variable

( $p < 0.05$ ). Y Gonzales (2018) que en su trabajo de investigación, llegó a concluir que sí existe relación directa y con un nivel de significatividad entre las dos variables. Entre los encuestados, la variable felicidad fue 3.89 (medio-alto); mientras la variable satisfacción laboral fue 3.45 (medio), Estos hallazgos difieren con lo encontrado en esta investigación, como se muestran en la tabla 7, porque se ha encontrado que entre las variables felicidad y satisfacción laboral, existe relación nula ( $Rho = -0.023$ ) con el p-valor (0.870) mayor que 0.05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre felicidad y satisfacción laboral, a un nivel de significancia del 5%. Se puede deducir que esto sucede porque para esta investigación las dimensiones trabajadas en la variable Felicidad según Callalli, son las mismas para la variable Satisfacción Laboral. Gonzales hizo uso de las mismas variables, pero con otros indicadores.

Respecto al objetivo específico “Determinar la relación entre felicidad y la dimensión significación de tarea”, se debe tener en cuenta que la ejecución de la tarea es una importante acción laboral que posee un valor para el empleador y para la institución, que ha dicho de Palma (2005), es la disposición de una persona que posee para el trabajo que desempeña en la cual realiza un aporte, brinda un esfuerzo y realiza una actividad en la entidad que labora, pero que al relacionar con la felicidad dentro del entorno laboral, en esta investigación los resultados mostrados en la tabla 7, permiten determinar que existe relación nula ( $Rho = 0.080$ ) entre la variable felicidad y la dimensión significación de la tarea con el p-valor (0.562) mayor que 0.05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión significación de la tarea, a un nivel de significancia del 5%.

Respecto al objetivo específico “Determinar la relación entre la felicidad y la dimensión condiciones de trabajo”, se debe tener en cuenta que las condiciones físicas y sociales son importantes en la acción laboral que ofrece la institución para que la comunidad laboral pueda ejecutar de la mejor manera su tarea, las condiciones de trabajo a decir de Palma (2005), es evaluación de la infraestructura y todos sus elementos que lo componen, en la cual, la persona desarrolla y desenvuelve, y se vuelve un aspecto importante y facilita la tarea, y Herzberg (1968) en su teoría higiene – Motivacional dice que las condiciones físicas y la seguridad en el trabajo son elementos motivacionales para que las personas se sientan animadas. Estos elementos

deben estar siempre presentes para que de la motivación pasen a ser felices con la labor que realizan en la institución educativa. Pero en esta investigación al llevar a cabo el análisis de correlación entre la variable felicidad y la dimensión condiciones de trabajo dentro del entorno laboral, los resultados mostrados en la tabla 7, permiten determinar que existe relación nula ( $Rho=0.039$ ) entre la variable felicidad y la dimensión condiciones laborales con el p-valor (0.778) mayor que 0.05. Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión condiciones de trabajo, a un nivel de significancia del 5%. Teniendo en cuenta que en la mayoría de los trabajadores perciben la felicidad en nivel medio y las condiciones de trabajo lo perciben en un nivel bajo. Entonces podemos decir que se debe fortalecer aspectos que permitan elevar el nivel de felicidad y de las condiciones de trabajo para lograr una relación adecuada dentro de estos factores.

Respecto al objetivo específico “Determinar la relación entre felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social”, según Fernández (2010), el reconocimiento del trabajo que realiza el trabajador es un elemento motivacional. Y se debe tener que las labores realizadas por los trabajadores deben tener un reconocimiento justo, teniendo en cuenta sus logros personales o sociales que de algún modo estén relacionados con su labor en la institución educativa. Asimismo la institución debe brindar un buen trato, esto redundará en una fuente de motivación, que luego se verá traducido en un buen rendimiento laboral y por ende el trabajador será más feliz, que ha decir de Palma (2005), es la valoración y apreciación propia o de las personas que están asociadas al trabajo en función del trabajo que desempeña, de los logros que obtenga o generen un impacto directo e indirecto en la institución, en esta investigación los resultados mostrados en la tabla 7, permiten determinar que existe relación nula ( $Rho=-0.012$ ) entre la variable felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social con el p-valor (0.929) mayor que 0.05. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Se concluye estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social, a un nivel de significancia del 5%.

Respecto al objetivo específico “Determinar la relación entre la felicidad y beneficios económicos”, según Herzberg (1968), las remuneraciones son un elemento que determina en la motivación de las personas a que se sientan animados en su trabajo.

Se debe tener en cuenta que los beneficios laborales son otorgados a los trabajadores de acuerdo a las políticas laborales institucionales y nacionales, y cuando son justas el trabajador se motiva y busca ser feliz con el trabajo que realiza. Para Palma (2005), los beneficios económicos es la complacencia que recibe como incentivo económico de acuerdo a actividad laboral, ya sea de manera regular o adicional. Para esta investigación se tomó como indicador de los beneficios económicos es la compensación económica, cuyos resultados se muestran en la tabla 7, existe relación nula ( $Rho=-0.077$ ) entre la variable felicidad y la dimensión beneficios laborales con el p-valor (0.577) mayor que 0.05. Por con siguiente, se admite la hipótesis nula. Se concluye estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable felicidad y la dimensión beneficios laborales, a un nivel de significancia del 5%.

Respecto al objetivo específico “Determinar la relación entre existe entre satisfacción laboral y la dimensión sentido de la vida”, se debe tener en cuenta que son aquellas actitudes y experiencias que positivas que experimenta la persona hacia sí mismo y a la vida. Entonces se entiende que la felicidad es la ausencia de todo sentimiento de sufrimiento, de intranquilidad y de fracasos., que ha decir de Alarcón (2006), son las actitudes y experiencias que generan sentimientos positivos hacia uno mismo y hacia los demás, rechazando el vacío existencial, la desesperanza, la preocupación, la depresión y frustraciones, pero que al relacionar con Satisfacción Laboral con Felicidad dentro del entorno laboral, en esta investigación los resultados mostrados en la tabla 8, permiten determinar que existe relación muy débil ( $Rho=-0.0124$ ) y con el p-valor (0.368) mayor que 0,05. Por con siguiente se admite la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión sentido positivo de la vida, a un nivel de significancia del 5%.

Respecto al objetivo específico “Determinar la relación entre existe entre satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida ”, se debe tener en cuenta que son aquellas actitudes que manifiesta la persona por la satisfacción de haber alcanzado las metas propuestas, pero esta satisfacción se logra después de haber hecho un contraste entre las metas que se ha propuesto y del logro de las mismas, que ha decir de Alarcón (2006), es el bienestar que la persona ha conseguido en su existencia, en la cual él es consciente de la satisfacción y de los logros que alcanzado o se encuentra próximos a alcanzarlos, pero que al relacionar con satisfacción laboral con felicidad dentro del

entorno laboral, en esta investigación los resultados mostrados en la tabla 8, permiten determinar que existe relación nula ( $Rho=-0.014$ ) y con el p-valor (0.919) mayor que 0.05. Por consiguiente, se admite la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida, a un nivel de significancia del 5%.

Respecto al objetivo específico “Determinar la relación entre existe entre satisfacción laboral y la dimensión realización personal”. Según Maslow (1962) considera que una de las necesidades del hombre es la autorrealización porque el hombre está encaminado a alcanzar las necesidades más elevadas. Se debe tener en cuenta que es aquella actitud que conduce a la persona a la felicidad plena y no es algo temporal, es decir, encaminado sus emociones a alcanzar los objetivos que considera que son valiosos para su vida de acuerdo a las condiciones personales y culturales de cada individuo, que ha decir de Alarcón (2006), es la felicidad plena porque ha alcanzado lograr las metas propuestas o aquellas que están próximas a lograrlas en función de sus logros, pero que al relacionar con satisfacción laboral con felicidad dentro del entorno laboral, en esta investigación los resultados mostrados en la tabla 8, permiten determinar que existe relación muy débil ( $Rho=0,853$ ) y con el p-valor (0.338) es mayor que el 5%. Por consiguiente se admite la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión realización personal, a un nivel de significancia del 5%.

Respecto al objetivo específico “Determinar la relación entre existe entre satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir”, se debe tener en cuenta que son aquellas actitudes que llevan a experimentar lo maravilloso que es vivir la vida, sentirse bien, optimista y la alegría es la mejor manifestación de la felicidad, estas experiencias positivas conducen a sentirse conforme y satisfecho con la vida, que ha decir de Alarcón (2006), es expresar que la vida es maravillosa por las diferentes experiencias reales y positivas que ha vivido la personas, llevándola a un bienestar total, pero que al relacionar con satisfacción laboral con felicidad dentro del entorno laboral, en esta investigación los resultados mostrados en la tabla 8, permiten determinar que existe relación nula ( $Rho=0,853$ ) y con el p-valor (0.742) mayor que el 0.05 Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Se concluye estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir realización personal, a un nivel de significancia del 5%.

## V. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la investigación a los 55 colaboradores de la institución educativa de particular parroquial, Mundo Mejor se llegó a los siguientes resultados:

1. Existe una correlación nula entre felicidad y satisfacción laboral de  $Rho = -0.023$  y con un sig, bilateral igual 0.870 (p-valor), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 7
2. Existe correlación nula entre la variable felicidad y la dimensión significación de la tarea con un  $Rho=0.080$  y con un sig, bilateral igual 0.562 (p-valor  $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 7.
3. Existe correlación nula entre felicidad y la dimensión condiciones de trabajo con un  $Rho=0.039$  y con un sig, bilateral igual 0.778 (p-valor  $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 7.
4. Existe correlación nula entre felicidad y reconocimiento personal y/o social con un  $Rho=-0.012$  y un sig, bilateral 0.929 (p-valor  $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 7.
5. Existe correlación nula entre felicidad y beneficios económicos con un  $Rho=-0.077$  y un sig, bilateral 0.577 (p-valor  $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 7.
6. Existe correlación débil entre satisfacción laboral y sentido de la vida con un  $Rho=-0.0124$  y un sig, bilateral 0.368 (p-valor  $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 8.
7. Existe correlación nula entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida  $Rho=-0.014$  y una sig, bilateral 0.919 (p-valor  $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 8.
8. Existe una correlación muy débil entre satisfacción laboral y realización personal  $Rho=0,132$  y una sig, bilateral 0.338 (p-valor  $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 8.
9. Existe correlación nula entre satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir  $Rho=-0.045$  y una sig, bilateral de 0.742 (p-valor  $<0.05$ ), a un nivel de significancia del 5%. Ver tabla 8.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A continuación, se pone de manifiesto de algunas recomendaciones, de las cuales están orientadas hacia la Institución Educativa Particular Parroquial Mundo Mejor.

1. Los directivos de la institución educativa deben potenciar el nivel de felicidad y de satisfacción laboral en que se encuentran los trabajadores, teniendo en cuenta las dimensiones que muestran niveles de muy bajo a medio, para fortalecerse institucionalmente y lograr la misión y visión institucional. Para tener un ambiente agradable y que estimule a un mejor desempeño de manera individual y colectiva, los cuales se traduzcan en beneficios para la institución.
2. Los directivos deben programar acciones y talleres de capacitación para fortalecer la satisfacción laboral y su sentido positivo y satisfacción con la vida para una buena realización personal se vea manifestado en su alegría y disposición para realizar su trabajo.
3. Los directivos de la institución educativa particular parroquial Mundo Mejor debe tener en cuenta los hallazgos de esta investigación, para elaborar planes de mejorar, para elevar el nivel de felicidad y satisfacción laboral en sus trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Calderón, U. (2016). *"Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango."* (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala.
- Callalli, E. (2017). *Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao.* (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejos. Lima, Perú.
- Cantó P. (14 de 03 de 2018). Las razones que han convertido a Finlandia en el país más feliz del mundo. *El País*.
- Casa, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy.* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Celada, S., Gomes, F., Varela, J. (2016). *Felicidad en el Trabajo.* (Tesis de licenciatura). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina.
- Chiang, M. Rodrigo, J. y Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral.* Universidad Pontificia ICAI ICADE, Comillas, Madrid.
- Cordova, J. y Sulca, L. (2018). *Estilos de afrontamiento y felicidad en estudiantes de la facultad de psicología de una Universidad Particular de Lima.* Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- Cuadra, H. y Flremzamo, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, Vol. XII (1), Pág. 83-96. 2003.
- Delgado G. (2019, 20 de marzo). *Estos son los 10 países más felices del mundo, según ranking de la ONU.* Perú 21.
- Dominguez, R, y Cruz, E. (2107). Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *La psicología positiva.*
- El Perú ocupa el puesto 65 de 156 países "más felices", según informa la ONU.* (14 de 03 de 2018). Gestión.
- Fernández, C. (2017). *Niveles de felicidad en estudiantes del Instituto de Educación Superior Daniel Alcides Carrión.* (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Fuentes, S. (2012). *"Satisfacción laboral y su influencia en la productividad"*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.

- García, J. (2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida*. Scielo.
- García, M. (2015). *Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, hospital regional “Virgen De Fátima”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Chachapoyas, Perú.
- Gonzales, R. Ponce, H. Ríos, D. y Vargas, C. (2018). *Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú, Surco, Perú.
- Hetter, K. (20 de 03 de 2019). Este es el país más feliz del mundo en 2019. *CNÑ*.
- Huamaní, E. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección General de Recursos y Servicios del Jurado Nacional de Elecciones – Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos. Lima, Perú.
- León, M. (2015). *Como influye la satisfacción laboral en el desempeño de las actividades de las y los servidores del Ministerio del Trabajo planta central de la ciudad de Quito en el semestre abril – septiembre de 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- López, J. y Romero, E. (2015). *Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal Sullana - sede Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Lupano, M. y Castro, A. (2010). Psicología positiva: análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, IV\_(1), 43 – 56.
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *La revista Universidad EAFIT*, n° 128.
- Martín, J. (2018). Tener metas te hará feliz. *Cerem, International Business School*. Universidad Complutense, Madrid.
- Merino, E. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. INFAD, revista psicológica. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 5, núm. 1, 2011, pp. 529-535.
- Mesurado, B. (2017). Psicología Positiva. *En Diccionario Interdisciplinar Austral*.
- Miden la satisfacción laboral de trabajadores de Argentina, Brasil y México. *AmericaEconomía.com*.

- Morales J. (2018). *La motivación en los residentes de obra*. (Tesis de licenciatura). Instituto Politécnico Nacional. Tecamachalco, México.
- Moreno, J. y Moreno, N. (2017). “*Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C.*” (Tesis de licenciatura). Universidad nacional agraria la molina, Lima, Perú.
- Motta, J. (2017). *Relación entre Factores de Personalidad y Factores de Felicidad en los Trabajadores de una Empresa de Productos de Farmacia y Perfumería de la Ciudad de Arequipa*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.
- Paz, K. y Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa America Movil- Claro, Arequipa*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.
- Prieto, A. (2014). *Anatomía en el aprendizaje en educación física y relaciones con la felicidad y con la atribución de la motivación de logros, de un grupo de alumnos/as del tercer ciclo de educación primaria. Un estudio de casos*. (Tesis de doctorado). Universidad de Jaén. Jaén, Perú.
- Quintero, J. (2011). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Universidad Fermin Toro, Venezuela.
- Regina, C. García, V. y Cuba, V. (2005). El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*.
- Richard, M. (2018). *Gestión del clima organizacional y Satisfacción Laboral de la fuerza de ventas de Mifarma S.A.C. En Lima Metropolitana – 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Federico Villa Real. Lima, Perú.
- Ríos, F. (2014). “*Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*”. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango, Guatemala.
- Rivera, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* (Tesis de licenciatura). Universidad nacional tecnológica de Lima Sur. Lima, Perú.

- Rosales, A. (2017). *“Autoeficacia y felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur”*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. (Tesis de licenciatura). Universidad del Bío-Bío. Chile.
- Salud mental: un estado de bienestar. *Organización Mundial de la Salud*.
- Solo y el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo. (05 de 04 de 2016). *Radio Programas del Perú*.
- Teoría de la motivación-higiene de Herzberg: definición, relación y más. *Picoportal*.
- Veenhoven, R. El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*.
- Vilcachagua, P. (20 de 03 de 2019). Día internacional de la felicidad: ¿Cómo construyen su felicidad los peruanos? *Perú21*.
- Villa, J (2012). *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional, el caso del laboratorio farmacéutico corporación infarmasa s.a.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Callao. Callao, Perú.
- Villapacheco, S. (2013). *Factores que determinan la satisfacción laboral en los asesores de créditos microempresa de Scotiabank de la ciudad de Huancayo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** La felicidad y la satisfacción laboral en una institución educativa de Chimbote-Ancash, 2019

**AUTOR:** Br. Hno. Cieza Tello, Ever

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Qué relación existe entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p> <p><b>VARIABLE V1: FELICIDAD</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la felicidad y la significación de tarea en los trabajadores de la institución educativa parroquial “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la felicidad y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>VARIABLE V1: FELICIDAD</b></p> <p>Determinar la relación entre felicidad y la dimensión relaciones significación de tarea de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p>Determinar la relación entre la felicidad y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p>	<p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación significativa entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019.</p> <p><b>VARIABLE V1: FELICIDAD</b></p> <p><b>H<sub>e1</sub>:</b> Existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión significación de tarea en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H<sub>o1</sub>:</b> No existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión significación de tarea en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H<sub>2</sub>:</b> Existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H<sub>o2</sub>:</b> No existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión condiciones de trabajo en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p>	<p><b>VARIABLE: V1</b></p> <p><b>Felicidad</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Sentido Positivo de la Vida</p> <p>Satisfacción con la Vida</p> <p>Realización Personal</p> <p>Alegría de vivir</p> <p><b>VARIABLE: V2</b></p> <p><b>Satisfacción laboral</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p>	<p><b>Por su finalidad:</b> Aplicada</p> <p><b>Por su enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Por su tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b> Correlacional – descriptiva</p> <div style="text-align: right;"> <p style="text-align: center;"> <math>O_x</math>  <math>M</math>  <math>O_y</math>  <math>r</math> </p> </div> <p>M = Muestra</p>

<p>¿Qué relación existe entre la felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la felicidad y beneficios sociales en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p> <p><b>VARIABLE V2 SARISFACCIÓN LABORAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión sentido de la vida en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular</p>	<p>Determinar la relación entre la felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p>Determinar la relación entre la felicidad y beneficios económicos en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>VARIABLE V2 SARISFACCIÓN LABORAL</b></p> <p>Determinar la relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión sentido de la vida en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida en los trabajadores de la</p>	<p><b>H.3:</b> Existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>Ho3:</b> No existe relación significativa entre la felicidad y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H.4:</b> Existe relación significativa entre la felicidad beneficios sociales en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>Ho4:</b> No existe relación significativa entre la felicidad beneficios sociales en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>VARIABLE V2 SARISFACCIÓN LABORAL</b></p> <p><b>H.1:</b> Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión sentido de la vida en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>Ho1:</b> No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión sentido de la vida en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H.2:</b> Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida en los trabajadores de la en la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>Ho2:</b> No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión satisfacción con la vida en los</p>	<p>Significación de tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios sociales</p>	<p>O1 = Observación de variable felicidad</p> <p>O2 = Observación de variable satisfacción laboral</p> <p>R = Relación entre las dos variables</p> <p><b>Por su enlace:</b> Transversal</p> <p><b>Población</b> 55 trabajadores de la institución educativa Mundo Mejor</p> <p><b>Muestra</b> 55 trabajadores</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>
--	---	--	--	--

<p>“Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión realización personal en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019?</p>	<p>institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y la dimensión realización personal en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p>Determinar relación que existe entre satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p>	<p>trabajadores de la en la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H<sub>3</sub>:</b> Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión realización personal en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H<sub>03</sub>:</b> No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión realización personal en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H<sub>4</sub>:</b> Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p> <p><b>H<sub>04</sub>:</b> No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión alegría de vivir en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular “Mundo Mejor”, Chimbote – 2019</p>		
--	--	--	--	--

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DE FELICIDAD

**INSTRUCCIONES:**

*Estimado trabajador (a), el presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de Felicidad y así obtener información relevante en nuestra institución. Su opinión es muy importante, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa para cada ítem, la que mejor refleje su punto de vista como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado: no escriba su nombre ni la firme. Conteste todas las preposiciones. Tenga en cuenta que no hay respuestas buenas o malas.*

**MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO TÚ RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

AFIRMACIONES		ESCALA				
<b>DIMENSIÓN 1: Sentido positivo de la vida</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Pienso que siempre seré feliz.					
2	Me siento feliz por lo que soy.					
3	Para mí, la vida es una cadena de satisfacciones.					
4	Me siento útil.					
5	Me siento un victorioso.					
6	Los problemas que tengo los asumo como un reto a superar.					
7	La vida ha sido justa conmigo.					
8	La felicidad es para todas personas.					
9	Siento que mi vida está llena.					
10	Todavía estoy en búsqueda del sentido a mi existencia.					
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
<b>DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la vida</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
13	Estoy satisfecho con mi vida.					
14	La vida ha sido buena conmigo.					
15	Me siento satisfecho con lo que soy.					
16	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
17	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
19	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.					
20	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
21	Me considero una persona realizada.					
22	Mi vida transcurre plácidamente.					
23	Creo que no me falta nada.					
<b>DIMENSIÓN 4: Alegría de vivir</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	Es maravilloso vivir.					
25	He experimentado la alegría de vivir.					
26	Por lo general, me siento bien.					
27	Soy una persona optimista.					

### ANEXO 3

## VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD

### ANEXO MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE FELICIDAD

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de felicidad

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la variable Felicidad

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la institución educativa particular parroquial Mundo Mejor Chimbote

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster

**VALORACIÓN:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			



Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA  
A 696703  
ANR

-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**ANEXO 4 MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA ESCALA DE FELICIDAD**

N°	FELICIDAD																											
	Sentido positivo de la vida										Satisfacción con la vida							Realización personal							Alegría de vivir			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	2	4	4	5	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	
2	4	5	4	5	4	5	2	4	5	2	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	4	2	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
4	1	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
6	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	
7	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
8	3	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	
9	2	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	
10	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
12	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5		
13	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4		
14	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5		
15	4	4	2	5	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	5	5	5	5		
16	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
17	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5		
18	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4		
19	4	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4		
20	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	

**ANEXO 5 MATRIZ DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE FELICIDAD**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
FELICIDAD	SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	Profunda tristeza	1. Pienso que siempre seré feliz.						X		X		X		X		
			2. Me siento feliz por lo que soy.						X		X		X		X		
			3. Para mí, la vida es una cadena de satisfacciones.						X		X		X		X		
		Fracaso	4. Me siento útil.						X		X		X		X		
			5. Me siento un victorioso.						X		X		X		X		
		Intranquilidad	6. Los problemas que tengo los asumo como un reto a superar						X		X		X		X		
		Pesimismo	7. La vida ha sido justa conmigo.						X		X		X		X		
			8. La felicidad es para todas personas.						X		X		X		X		
		Vacío existencial	9. Siento que mi vida está llena.						X		X		X		X		
			10. Todavía estoy en búsqueda del sentido a mi existencia.						X		X		X		X		
		Sentimiento positivo	11. La mayoría del tiempo me siento feliz.						X		X		X		X		
	SA		12. Las condiciones de mi vida son excelentes.						X		X		X		X		

		Satisfacción por los logros obtenidos	13. Estoy satisfecho con mi vida.						X		X		X		X		
			14. La vida ha sido buena conmigo.						X		X		X		X		
			15. Me siento satisfecho con lo que soy.						X		X		X		X		
			16. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.						X		X		X		X		
		Sentimiento positivo	17. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.						X		X		X		X		
	REALIZACIÓN CON LA VIDA	autosuficiencia	18. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.						X		X		X		X		
			19. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.						X		X		X		X		
			20. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.						X		X		X		X		
			21. Me considero una persona realizada.						X		X		X		X		
		Placidez	22. Mi vida transcurre plácidamente.						X		X		X		X		
			23. Creo que no me falta nada.						X		X		X		X		
	ALEGRÍA DE VIVIR	Maravilla de vivir	24. Es maravilloso vivir.						X		X		X		X		
			25. He experimentado la alegría de vivir.						X		X		X		X		
		Experiencias positivas	26. Por lo general, me siento bien.						X		X		X		X		
27. Soy una persona optimista.								X		X		X		X			

## ANEXO 6 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

### INSTRUCCIONES:

*Estimado trabajador (a), el presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de Satisfacción Laboral y así obtener información relevante en nuestra institución. Su opinión es muy importante, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa para cada ítem, la que mejor refleje su punto de vista como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado: no escriba su nombre ni la firme. Conteste todas las preposiciones. Tenga en cuenta que no hay respuestas buenas o malas.*

**MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

AFIRMACIONES		ESCALA				
<b>DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados que logro en mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
<b>DIMENSION 2: Condiciones de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para el buen desempeño de mis labores.					
17	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y/o social</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	Siento que recibo “mal trato” por parte de la empresa.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
<b>DIMENSIÓN: Beneficios económicos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

## ANEXO 7

### VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD

#### ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Satisfacción Laboral

**OBJETIVO:** Conocer el nivel que presenta la variable Satisfacción Laboral

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la institución educativa particular parroquial Mundo Mejor  
Chimbote

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
	X			

  
Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA  
A 696703  
ANR

-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**ANEXO 8 MATRIZ DE CONFIABILIDAD PARA LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	SATISFACCIÓN LABORAL																											
	Significación de la tarea								Condiciones de trabajo									Reconocimiento personal y/o social					Beneficios económicos					
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	
1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	
3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	3	2	4	4	5	1	1	1	1	1	3	2	3	1	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	1	5	5	4	1	1	1	1	2	1	2	4	1	4	
6	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2	5	4	2	4	2	2	4	1	1	2	1	1	4	4	3	3	1	
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	1	5	1	1	1	2	2	4	1	4	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	2	4	4	2	5	2	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	3	3	1	4	4	4	1	1	1	2	3	2	1	4	1	4	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	5	4	1	1	1	1	2	4	4	4	1	4	
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	1	4	4	5	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	
13	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	1	5	4	1	4	4	4	1	2	2	2	1	3	4	3	2	3	
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	4	5	1	2	2	1	2	4	2	3	2	4	
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	5	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	
17	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	2	1	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	
18	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	
19	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	2	2	2	3	3	4	2	2	1	
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	1	4	4	3	1	1	1	1	3	4	4	2	1	3	

**ANEXO 9 MATRIZ DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

ARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
SATISFACCIÓN LABORAL	SIGNIFICACIÓN E LA TAREA	Cumplimiento de trabajo	1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.						X		X		X		X		
			2. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.						X		X		X		X		
			3. Me siento realmente útil con la labor que realizo.						X		X		X		X		
		Desarrollo personal	4. Me complacen los resultados que logro en mi trabajo.						X		X		X		X		
			5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.						X		X		X		X		
			6. Me gusta el trabajo que realizo.						X		X		X		X		
			7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).						X		X		X		X		
			8. Me gusta la actividad que realizo.						X		X		X		X		
	CON DICIONE	Entorno físico laboral	9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.						X		X		X		X		

			10. El ambiente donde trabajo es confortable.						X		X		X		X				
			11. Me disgusta mi horario.						X		X		X		X				
		Entorno socio laboral	12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.							X		X		X		X			
			13. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.							X		X		X		X			
			14. El horario de trabajo me resulta incómodo.							X		X		X		X			
			15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.							X		X		X		X			
			16. Existen las comodidades para el buen desempeño de mis labores.							X		X		X		X			
			17. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.								X		X		X		X		
		Trato personal	18. Siento que recibo "mal trato" por parte de la empresa.							X		X		X		X			
			19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.							X		X		X		X			
	BENEFICIOS ECONÓMICOS	Variedades de tareas	20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.							X		X		X		X			
			21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.							X		X		X		X			
			22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.								X		X		X		X		
		Compensación económica	23. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.								X		X		X		X		
			24. Me siento mal con lo que gano.								X		X		X		X		

			25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.						X		X		X		X		
			26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.						X		X		X		X		
			27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						X		X		X		X		

## ANEXO 10 BASE DE DATOS VARIABLE FELICIDAD

SATISFACCIÓN LABORAL																											
Nº	Significación de la tarea								Condiciones de trabajo									Reconocimiento personal g/o					Beneficios laborales				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4
13	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
17	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4
18	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
19	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3
21	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
28	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
30	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
31	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3
32	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
34	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
36	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
37	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
39	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
40	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5
41	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3
42	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3
43	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
44	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4
45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4
47	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4
49	4	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
51	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4
53	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3
54	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3

ANEXO 11 BASE DE DATOS VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	FELICIDAD																											
	Sentido positivo de la vida											Satisfacción con la vida						Realización Personal					Alegría de vivir					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	2	4	4	5	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	
2	4	5	4	5	4	5	2	4	5	2	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	4	2	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
4	1	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
6	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3
7	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
8	3	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	
9	2	4	4	4	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	
10	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
12	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	
13	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	
14	5	5	4	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	
15	4	4	2	5	4	4	4	5	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	5	5	5	5	
16	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
17	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	
18	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	
19	4	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	
20	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
21	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	
22	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
23	2	3	2	4	2	5	3	5	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	5	4	4	4	
24	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
25	4	4	2	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	
26	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
28	4	4	3	5	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
30	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	5	4	4	4	
31	5	4	4	4	5	5	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	
32	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	2	5	5	5	5	
33	2	5	2	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	
34	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	2	5	5	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
36	2	5	2	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	5	5	5	
37	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
39	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	5
40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
41	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
42	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	
43	4	5	5	5	3	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
44	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	
45	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
46	4	4	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
47	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	
48	4	5	3	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
49	4	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	
50	4	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
51	2	4	4	5	4	5	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	5	
52	4	5	4	5	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
54	4	4	3	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	
55	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	

## ANEXO 12 VALIDEZ DE LA CONFIABILIDAD

### ANEXO: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

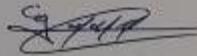
Chimbote, 30 de mayo de 2019

Estimada Señor:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, asimismo informarle que como bachiller de la carrera de Educación de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando la tesis "La felicidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular "Mundo Mejor", Chimbote – 2019".

Por ello, recorro a usted a fin de solicitar la autorización para realizar la recolección de datos de Institución que usted dirige para el desarrollo de mi trabajo.

Sin otro particular, le agradezco anticipadamente por el apoyo que se me pueda brindar.



Hno. Ever Cieza Tello



## ANEXO 13 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

 **Institución Educativa Particular Parroquial Mundo Mejor**  
Creada por RD 1391 Ministerio de Educación - Segunda Región - 12 de marzo de 1966  
Promovida y dirigida por la Congregación de Hermanos Cristianos en el Perú  
*"Asegurando un mundo mejor, un alumno a la vez"*

 HERMANOS  
CRISTIANOS

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

# Constancia

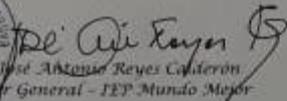
EL DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR PARROQUIAL "MUNDO MEJOR", que suscribe:

**HACE CONSTAR:**

Que, el señor **Ever Cieza Tello**, docente de la Institución Educativa Particular Parroquial Mundo Mejor, identificado con DNI N° 40782224 ha realizado la aplicación de investigación "La felicidad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa parroquial particular "Mundo Mejor", Chimbote - 2019 con nuestros colaboradores.

Se expide el presente, para los fines que crea conveniente.

Chimbote, 22 de julio de 2019

  
**José Antonio Reyes Calderón**  
Director General - IEP Mundo Mejor



Av. Enrique Meiggs 2223 Miraflores Alto - Chimbote Perú Tel: 043-362756  
Página web: www.cepmun.edu.pe