



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores personales asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de
empresas de Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Carbajal Garro, Julieth Zenina (orcid.org/0000-0003-4171-263X)

ASESORA:

Dra. Jessica Paula Palacios Garay (orcid.org/0000-0002-2315-16831)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico mi Investigación a mi Madre, por su fuerza y coraje.

A mi esposo por su apoyo y consejos para seguir luchando por mis sueños,

A mi hijo por su amor y alegría que llena mi vida de motivos para cumplir mis metas.

A mis hermanos porque ellos son mi motor para seguir fuerte.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesora por su apoyo constante en la conclusión del trabajo de investigación.

ÌNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Ìndice de Tablas	vii
Ìndice de Figuras	viii
I. Introducci3n	11
II. M3todo	22
2.1 Tipo y dise±o de investigaci3n	22
2.2. Operacionalizaci3n de las variables	22
2.3. Poblaci3n, muestra y muestreo	24
2.4. T3cnicas e instrumentos de recolecci3n de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	26
2.6. M3todo de an3lisis de datos	26
2.7. Aspectos 3ticos	27
III. Resultados	28
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	43
Referencias	44
Anexos	49
Anexo 1	49

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable factores personales	23
Tabla 2: Felicidad en el trabajo	24
Tabla 3: Alfa de Cronbach de la Variable felicidad en el trabajo	26
Tabla 4: Juicio de expertos	26
Tabla 5: Niveles de la variable Felicidad en el trabajo	28
Tabla 6: Niveles de generación de felicidad según las experiencias por cada dimensión	28
Tabla 7: Tabla 3: Género en los trabajadores	29
Tabla 8: Edad de los trabajadores	29
Tabla 9: Sueldo de los trabajadores	30
Tabla 10: Tipo de empresa de los trabajadores	30
Tabla 11: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	31
Tabla 12: Pruebas de chi cuadrado para los factores personales y la felicidad en el trabajo	31
Tabla 13: Pruebas de chi cuadrado para los factores personales con el sentimiento de desagrado	32
Tabla 14 : Pruebas de chi cuadrado para los factores personales y el flow y motivación intrínseca	32
Tabla 15 : Pruebas de chi cuadrado para los factores personales y las experiencias de apoyo	33
Tabla 16 : Pruebas de chi cuadrado para los factores personales con la falta de apoyo organizacional	34

Índice de Figuras

Figura 1 :Nivel de felicidad de los colaboradores de empresas de Lima

34

Resumen

La investigación titulada “Factores personales asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020”, tuvo por objetivo principal determinar si existe asociación entre los factores personales y la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020.

El estudio se desarrollo dentro del enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, la muestra fue de 160 colaboradores de las empresas de Lima y se utilizó dos instrumentos: Factores personales y felicidad en el trabajo. El marco conceptual fue desarrollado sobre las 4 dimensiones consideradas para los factores personales, como son el género, la edad, sueldo y tipo de empresa. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo, usando un diseño no experimental con nivel descriptivo correlacional.

Para la medición se usó en los cuestionarios la escala de Likert, siendo validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad por Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que existe asociación significativa entre los factores personales y la felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, en el año 2020. Dado que el valor del p-valor usado para rechazar las hipótesis fueron inferiores a 0.05 en todos los casos.

Palabras claves: Factores personales, felicidad en trabajo, flow, motivación intrínseca, Sentimiento de desagrado

Abstract

The research entitled “Personal factors associated with Happiness at Work in collaborators of companies in Lima, 2020”, whose main objective was to determine if there is an association between personal factors and Happiness at Work in collaborators of companies in Lima, 2020.

It is a development study within the quantitative approach, descriptive-correlational level and non-experimental design, the sample was 160 collaborators from Lima companies and two instruments were used: personal factors and happiness at work. The conceptual framework was developed on the 4 dimensions considered for personal factors, such as gender, age, salara and type of company. The research was developed under the quantitative approach, using a non-experimental design with a correlational descriptive level.

For the measurement, the Likert scale was used in the questionnaires, being validated through expert judgment and its reliability determined by Cronbach's Alpha. The results showed that there is a significant association between personal factors and happiness at work in collaborators of companies in Lima, in the year 2020. Since the value of the p-value used to reject the hypotheses was less than 0.05 in all cases.

Keywords: Personal factors, happiness at work, flow, intrinsic motivation, Feeling of displeasure

I. Introducción

En tiempos modernos y desde un ángulo internacional, es notoria la enorme competencia que enfrentan las empresas y sus efectos en los colaboradores, aunque se observan niveles de ingresos muy superiores a los de América Latina, estos generalmente van cargados de intranquilidad y otros aspectos negativos que modifican la actitud de estos, los cuales son trasladados a los resultados de las empresas en falta de productividad y conflictos internos, por tal razón, es de gran interés para la empresa mantener la actitud del colaborador, con tranquilidad, entusiasmo, actitud positiva y creatividad para enfrentar los retos, en este sentido Maroto (2017) destacó que el dinero no da la felicidad, basándose en evidencias mostradas en Europa a finales del 2013, principalmente en España, en donde el crecimiento del nivel de empleo se incrementó sustancialmente, acompañado de mejores ingresos y poder adquisitivo, sin embargo, niveles de felicidad fueron bajos.

Según los resultados de una encuesta realizada sobre “La Felicidad en el Trabajo” por The Adecco Group, una de las principales consultoras a nivel mundial en lo que se refiere a gestión de recursos humanos, se detalla que en España tiene aproximadamente 19 millones de ocupados, sin embargo, en los últimos dos años la tasa de felicidad ha pasado del 81,5% al 76,6%, lo que podría hacer pensar en una posible tendencia a la baja, esto dado que la proporción de trabajadores infelices ha crecido del 18,5% al 23,4%. Esto significó entre otras cosas, que existe una proporción considerable que no está satisfecho en su puesto de trabajo, talvez entre otras cosas porque las organizaciones están descuidando los elementos que permiten a los trabajadores sentirse mejor en sus trabajos o posiblemente los tiempos actuales en donde la economía se ha dinamizado ha forzado a las personas a una mayor exigencia y estrés laboral.

Desde la perspectiva nacional, el Perú hasta hace poco era uno de los países latinoamericanos reconocido tener un crecimiento económico considerable en relación a otros países de la región y su sector empresarial estaba mostrando gran dinamismo en sus operaciones, tanto en la micro, pequeña, mediana y gran empresa, lo que generó situaciones de alta tensión laboral. En este contexto, era necesario para las empresas peruanas mantener felices a sus colaboradores, ya que esto generaba actitudes positivas, lo que mejoraba los resultados y la productividad, sin embargo, no ha sido tan sencillo lograr esto en los miembros de la empresa, ya que hoy es más complicado que antes por la alta rotación en los empleos, siendo distinto a lo que sucedía hace años, puesto que antes los trabajadores se quedaban a laborar muchos años en una sola empresa. En este sentido, se mencionó en de un estudio hecho en empresas peruanas (Radio programas del Perú, 2017), los resultados por una compañía de consultoría de desarrollo

organizacional. En dicho estudio, se menciona que las empresas se muestran preocupadas por la felicidad de sus colaboradores, ya que se han percatado que existe un impacto en la productividad, viéndose incrementada hasta un 31%, trasladando incluso su efecto a mejoras en la salud de dichos colaboradores en un 21%. Contrario a lo que podamos pensar, la felicidad en los empleos no pasa únicamente por un tema monetario. Esto se entiende en el sentido que un colaborador no solo espera recibir un buen sueldo, sino también pretenden equilibrar también sus aspectos personales dentro del trabajo.

En el Perú, según el informe anual del trabajo del año 2018 y publicado en el año 2019 por el ministerio de trabajo, señala que la productividad laboral por trabajador ha mostrado tasas positivas de crecimiento durante los últimos cinco años, por ejemplo, la productividad laboral pasó de 0,6% durante el año 2017 a el valor de 2,3% en el 2018, lo cual va correlacionado con el crecimiento del PBI, indicador clave de la dinamización de la economía. Además, si se observa desde la perspectiva de distintos sectores, cada sector muestra niveles distintos de productividad laboral, desde el nivel bajo, medio, hasta un nivel alto, en el cual los rubros al que pertenecen al sector con nivel alto están conformados por el de electricidad, agua y minería e hidrocarburos, dentro de los cuales también hay diferencias significativas. Los grupos de productividad laboral media lo conforman el sector construcción, otros servicios, transportes y comunicaciones y manufactura y los de productividad baja el sector agricultura, restaurantes y hoteles y comercio. En nuestro país también podemos distinguir otros factores que modifican la productividad del trabajador y su estado de felicidad, tales como la calidad de empleo y sus características.

En el sentido descrito en párrafos anteriores, es importante aclarar que la productividad no solo depende de la felicidad o bienestar que experimenta el trabajador, sino que esto depende de otros factores, en los cuales la felicidad en el trabajo, indudablemente hace que el trabajador se sienta más comprometido con la empresa en que labora, mostrando un mejor nivel de productividad laboral, tomando en cuenta que las condiciones laborales también son distintas según el sector al que se pertenezca, lo que no es el objetivo de esta investigación, la cual se enfoca primordialmente en las características personales como elementos que están asociados a la felicidad en el trabajo, como motor de mejor productividad del trabajador en la empresa. En este sentido, surge la pregunta de investigación ¿Están asociados los factores personales a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020?

El apoyo organizacional es analizado en una investigación por Shi y Gordon (2019) quienes tuvieron el objetivo de investigar la medida en que el apoyo organizacional que perciben

en trabajadores de parte de su institución se relaciona con el rendimiento en el desarrollo de prácticas laborales. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. Se utilizó muestreo por conveniencia, con una muestra de 25 participantes. Se utilizaron encuestas tipo likert y se utilizó la técnica estadística de regresión múltiple para el análisis de los datos, tomándose en cuenta distintos escenarios para la dispersión de los datos. Los resultados indicaron que los empleados mostraron un mayor compromiso laboral al percibir apoyo organizacional, y los que no lo percibieron mostraron estar menos comprometidos con la empresa, por lo que el apoyo organizacional interviene de manera positiva en las relaciones trabajador – empresa, pudiendo actuar como mecanismo social en los resultados de comportamiento de los empleados.

Del mismo modo, la investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional desarrollada por Wijngaards, Hendriks y Burger (2019), en la cual se analizó a los trabajadores que no están interactuando en las oficinas junto a otros miembros, dado que sus trabajos pertenecen al sector transporte. En este sentido, se analizó a los choferes de camiones y los niveles de felicidad que llegan a experimentar en la ejecución de su trabajo. La muestra utilizada fue de 82 conductores de camiones holandeses, y se les consultó a través de un cuestionario con preguntas en escala de Likert, encontrándose que estos llegaban experimentar un mayor grado de felicidad en las actividades fuera del trabajo, así como también en actividades no relacionadas con la ejecución de sus tareas habituales, como en la hora del descanso. Se midieron estadísticamente correlaciones entre variables, obteniéndose valores positivos y negativos. Una de las conclusiones a las que se llegó fue que aspectos como la congestión se relaciona negativamente, pero el apoyo social de los colegas y las horas de trabajo flexibles se relacionan positivamente.

En el ámbito laboral, es importante considerar las manifestaciones de los colaboradores en situaciones agotadoras y estresantes ya que generan variaciones del grado de felicidad en estos. En este sentido, la investigación de Park, Kim y Lee (2019) de enfoque fue cuantitativo y de nivel correlacional, utilizó una muestra de 387 trabajadores que laboraban en empresas coreanas, teniendo como objetivo el analizar el uso de celulares inteligentes cuando las tareas del trabajo eran extremas, y el papel que tenía en esta manifestación el apoyo organizacional y social. Según los resultados, el trabajo extremo y agotador inducía a los colaboradores a hacer uso de los celulares después del trabajo, en cierto modo para disipar su sensación negativa y estresante. La presencia de una percepción de un apoyo organizacional y social generaba un efecto mediador en ellos, disminuyendo o regulando su uso, pero se incrementaba considerablemente en los que no percibían esa situación. Las conclusiones obtenidas señalan que existe un efecto regulador por

parte del apoyo organizacional y social en el uso de celulares en situaciones de agotamiento laboral y contribuye a la generación de un modelo posterior que se acerque a relacionar con más exactitud dicha relación.

Así mismo, Morales, (2017), desarrollo una investigación cuyo objetivo era determinar el nivel de felicidad que mostraban a la hora de realizar sus labores los miembros de la dirección de educación primaria del ministerio de educación. El estudio fue elaborado bajo el enfoque cuantitativo, con diseño experimental y nivel descriptivo. La muestra usada fue de 123 trabajadores de la dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación usando cuestionarios con preguntas en la escala de Likert, consultándoseles sobre el nivel de felicidad que experimentaban al realizar su trabajo y clasificándolos según su género, edad y grado académico. Los resultados mostraron resultaron niveles similares de felicidad moderada para el género masculino y femenino, sin embargo, en el grado académico si se observó una diferencia, mostrando los trabajadores de nivel técnico mayor nivel de felicidad laboral frente a los que tenían grado universitario. Los grupos de edades distintos solo mostraron diferencias mínimas, siendo el nivel moderado de felicidad el nivel más común a todos los trabajadores.

Otro artículo considerado por su importancia es el de Salas, Alegre, y Fernández (2017), ya que han seleccionado 87 artículos de una revisión total de 615, sobre la felicidad de trabajadores con gran nivel de calificación o también conocidos como intensivos en conocimiento, encontraron que solo el 14.5% del total de artículos trataban de este tema de gran importancia, sobre todo porque se da en escenarios actuales. Estos trabajadores cobran gran importancia para las empresas, por el valor que agregan a esta, ya que en gran medida les permite mantenerlas competitivas dentro del mercado. Se encontró que era necesario entre otros aspectos, lograr motivación a través de la autonomía que se les pueda brindar, reconocimiento por sus logros y oportunidades de crecimiento y avance, dado que en contextos laborales estos trabajadores responden positivamente, mostrando compromiso en sus labores, generando esfuerzo sin importarles lo difícil del trabajo. La conclusión a la que se llega este artículo se basa en la conveniencia de combinar diferentes niveles de análisis considerando puntos de vista individuales, los factores del entorno grupal, y las estrategias de recursos humanos empleadas.

Es importante tomar en cuenta que si bien es cierto existe en algunos colaboradores un tipo de motivación intrínseca que les hace responder positivamente ante las exigencias, también hay elementos que deterioran ese aspecto, en este sentido Van, Woortler y De Jonge (2016) realizaron un estudio cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, y tuvieron como objetivo analizar si es

posible disminuir la motivación intrínseca de los trabajadores autónomos cuando la demanda y presión de trabajo es alta, sobre todo si se recurre a condiciones de trabajo mixto. Para esto, se utilizó una muestra de 657 trabajadores de ambos sexos, que pertenecían a una variedad de sectores productivos, en los que debido a la alta demanda de trabajo y presión se recurría a la mezcla de trabajo, dentro del mismo lugar o fuera de él, usando conexiones por computadoras. De acuerdo a los resultados, los trabajadores con una necesidad de autonomía, cuando observan que existe alta demanda de trabajo y gran presión laboral aceptan el trabajo mixto sin disminuir su motivación intrínseca, lo que permite usarse como mecanismo de adecuado cuando el trabajo en equipo si se incrementa las exigencias de trabajo de manera considerable.

Dentro de los investigadores que han analizado a la motivación intrínseca como elemento importante en los trabajadores se encuentra a Burani y Palestini (2016), cuya investigación de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, analizó a una muestra de 216 trabajadores de empresas italianas, que mostraban interés de hacer bien su trabajo desde su propia motivación, no siendo necesario recibir un estímulo adicional al de su salario. Se utilizó la metodología de las encuestas para conocer la actitud de los trabajadores contratados, observándose que aquellos que muestran una motivación propia, no es necesario otro estímulo externo adicional para buscar realizar su tarea adecuadamente, principalmente su motivación intrínseca que guía su desenvolvimiento, inclusive cuando estos puedan tener poco nivel de capacitación. Se concluye que cuando la motivación intrínseca es suficientemente alta, los trabajadores muestran el esfuerzo es mayor, siendo una característica importante a tomar en cuenta si se espera un compromiso del trabajador.

Una aporte importante sobre los efectos de la percepción del apoyo organizacional percibido por los colaboradores que trabajan en una empresa lo muestra Ross (2016) en su investigación de cuyo propósito fue el conocer como lo percibido en su ambiente de trabajo por las enfermeras que laboran en la sociedad de perianestesia, influye en su decisión de mantenerse en su puesto habitual, sobre todo en cómo percibe la carga laboral recibida, el apoyo de la institución y la satisfacción que experimentan. El estudio es de enfoque cuantitativo, no experimental y de nivel descriptivo, utilizándose la técnica de encuesta en línea. Se envió la encuesta a 2,121 enfermeras de la American Society of PeriAnesthesia, respondiendo solo el 21% de los que lo recibieron. Se concluyó que la percepción de las enfermeras sobre el apoyo organizacional, la carga de trabajo y satisfacción general determinan en ellas la intención de permanecer en sus puestos de trabajo, dado que el personal que percibe una mejor carga de trabajo

y apoyo organizacional muestra una mejor intención a quedarse en su puesto de trabajo y las que perciben lo contrario tienen una predisposición a retirarse.

Un estudio importante que permite comprender que el apoyo que brindan las organizaciones a sus colaboradores incide directamente en su determinación de permanecer en la organización lo muestra la investigación realizada por Yang, Liu, Liu, y Zhang (2015), los cuales realizan la investigación con el objetivo de determinar el impacto del apoyo de la organización, así como el crecimiento profesional en la intención de rotar de centro de trabajo en las enfermeras de los hospitales de China. Este estudio es de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. Se usó una muestra de 526 enfermeras de ocho hospitales, se usaron instrumentos tipo Likert para determinar el efecto del crecimiento profesional y el apoyo laboral en la intención de rotación de puestos de trabajo en las enfermeras. Para el análisis se usó la técnica estadística del análisis factorial, se concluyó que una falta de apoyo por parte del hospital genera una intención de rotación en los puestos de trabajo de las enfermeras, sin embargo, el brindar oportunidades que permitan mejorar su nivel profesional y recibir apoyo de la organización incrementa la intención del personal calificado de permanecer en su puesto de trabajo.

Adicionalmente, es necesario incluir la investigación de Chaiprasit y Santidhirakul (2013), desarrollada en Tailandia, país en el que su crecimiento ha sido impulsado por negocios de tamaño pequeño y a su vez de tamaño mediano, por lo que normalmente reciben apoyo del estado por su contribución a la economía del país. El objetivo trazado por los autores fue analizar los factores que afectan la felicidad de los empleados en el trabajo en las PYME, así como medir el nivel de felicidad que muestran al desarrollar sus labores. Para esto, los investigadores utilizaron una muestra de 300 empleados, a los cuales se les entregó cuestionarios con preguntas en escala de Likert. Se tomó en cuenta cinco factores que influyen en la felicidad en el lugar de trabajo, tales como inspiración laboral, organización con valor compartido, relación, calidad de vida laboral y liderazgo. Los resultados mostraron un nivel alto de felicidad en los empleados de las PYME, siendo los aspectos de calidad de vida laboral, el liderazgo y la relación entre sus miembros los tres factores que mostraron mayor influencia en la generación de felicidad en el trabajo. El tratamiento de los datos mostro una capacidad de predicción de un R cuadrado de 0.594.

Un aspecto importante tomando en cuenta por Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, y Rossier (2013), ha sido el tema de la capacidad para adaptarse de los colaboradores en sus distintas áreas de trabajo, para ello los autores plantean realizar mediciones de un constructo psicosocial que tiene que ver con la forma en que cada colaborador logra superarse positivamente, enfrentando

las dificultades del trabajo, técnicamente y socialmente hablando, es decir autorregulándose en el medio laboral. Los autores plantean cuatro dimensiones, tales como la preocupación establecida por el trabajador, el control de las situaciones, la curiosidad que lo guía para encontrar respuestas y la confianza para ser aceptado en el nuevo trabajo. Todos estos factores mencionados están orientados al logro de la felicidad, contribuyendo al florecimiento humano y en desempeño óptimo. La investigación valida la versión alemana de la escala de habilidades de adaptación profesional. Los resultados mostraron altos niveles de ajuste para el modelo, en este sentido, las capacidades para adaptarse mostraron estar relacionadas negativamente con el estrés laboral, y positivamente con las orientaciones a la felicidad. A su vez, se observó el carácter mediador del control, puesto que gracias a esto el colaborador logra conseguir la posición y vida deseada en el trabajo.

Por otro lado, los autores Shen, et al (2013) analizaron el vínculo que genera el apoyo organizacional percibido en los resultados laborales de los empleados en el contexto chino. el apoyo los efectos que generan en los trabajadores el apoyo realizado por las organizaciones. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional. Se tomó una muestra de 238 Los empleados provenían de 13 empresas chinas, de distintos sectores industriales, tales como el sector de tecnología, electrónica, bienes, educación y medicina. Los resultados mostraron que se generan respuestas positivas en el personal que labora dentro de las empresas, además que, desarrollan buenas relaciones entre el colaborador y el centro de trabajo, en términos de actitudes y comportamientos que benefician a las organizaciones, así como también en la disminución del nivel de rotación del empleo, incrementándose el rendimiento laboral.

Sobre la variable felicidad en el trabajo, Dutschke (2013), realizó un estudio cuyo objetivo fue conocer los factores que determinan la felicidad en las organizaciones de Portugal. El estudio se realizó bajo el paradigma mixto, realizando análisis cualitativo y cuantitativo, siendo desarrollado en tiempos en los que los mercados de Europa se encuentran en dinamismo. El autor reconoce la importancia de analizar la variable felicidad para guiar a la empresa en su búsqueda en los trabajadores, y lograr este objetivo con bajos costos en de costos en las empresas. El artículo se propone un instrumento que permita establecer una escala de medición para la felicidad en las organizaciones, para esto se usó una metodología mixta, desde un análisis de contenido como parte del método cualitativo y la técnica de análisis factorial para la parte cuantitativa. Los resultados permitieron encontrar los factores buscados en la determinación de la felicidad, sin embargo, la remuneración no resultó ser el factor más resaltante para lograr la felicidad del colaborador, siendo

más importantes el reconocimiento por parte de los superiores y de la misma empresa, así como la posibilidad que le otorga la empresa para desarrollarse de manera personal y profesionalmente, sin dejar de lado al ambiente en que se desenvuelven. El alpha de Cronbach encontrado fue de 0.982, lo que verificaba un elevado nivel de confiabilidad.

Otro estudio importante a resaltar es el de Ward (2013), cuyo objetivo fue el de analizar las características del entorno ambiental y los procesos mentales del individuo dentro del contexto de las fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo. La investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo. Para esto se tomó una muestra de 150 colaboradores y se realizaron encuestas tipo Likert. Dentro las conclusiones se Considera importante al ambiente en el que se desarrolla el trabajador, sin embargo, se señala también que la felicidad también depende de las características personales de cada individuo, incluyendo sus pensamientos y sentimientos que guarda consigo. A su vez, se concluye que la manifestación de la felicidad puede depender tanto de las características laborales como personales y su integración dentro del trabajo.

El marco teórico que sustenta las variables Felicidad en el trabajo y factores personales está respalda en los fundamentos de la “Teoría de las relaciones humanas”, que aparece a partir de 1930, configurándose dentro de las teorías de la administración con un enfoque humanista, es decir observando el lado humano de las personas que trabajan en las diferentes organizaciones. Según Chiavenato (2019), esta teoría se ve impulsada y apoyada con el surgimiento de nuevas disciplinas, tales como la psicología, y específicamente en la psicología del trabajo, la cual inicialmente fue llamada psicología industrial, la cual busco analizar las características humanas que mostraban en las tareas que le son exigidas, sobre todo usando test psicológicos para mejorar los procesos de selección de personal, orientación profesional, capacitación y mejorar los métodos de aprendizaje, posteriormente ya en una segunda etapa, se esta disciplina se centró en el lado individual como social del trabajador dentro de la organización, estudiando la motivación , los incentivos del trabajo, el liderazgo, la comunicación , así como las relaciones interpersonales.

El enfoque teórico de la “Felicidad en el trabajo” requiere necesariamente del análisis conceptual de la “felicidad”, según Uribe (2016), la felicidad es reconocida como un término usado de manera cotidiana, sin embargo, este puede analizarse como un constructo teórico, tomándose a este como un estado emocional muy positivo, producto de una satisfacción con la vida misma. Algunos teóricos fundamentan que la felicidad es un estado emocional influenciado por la genética misma de los individuos y otros lo sustentan como consecuencia de algunas situaciones originadas en el ambiente, por lo que adquiere un carácter cambiante y condicionado por alteraciones del

entorno o ambiente en el que se desarrolla. Algunos teóricos lo relacionan el bienestar con el estar feliz, sin embargo, el bienestar viene a ser muchas veces solamente uno del componente de la felicidad, pero por el lado de la empresa genera crecimiento de la productividad y por el lado de la sociedad incrementa la calidad de vida en los grupos humanos.

Según Gurt (2016) las empresas desean que sus colaboradores se mantengan creativos, que innoven constantemente, solicitan de ellos mucha concentración y entusiasmo, flexibilidad al cambio, serenidad frente a los retos y las exigencias que le son asignadas, logro de resultados y metas cada vez mayores. En este sentido surge la pregunta ¿Cómo lograr estas cosas en los trabajadores?. La respuesta conlleva a los psicólogos del trabajo a analizar este fenómeno, basado en el estudio del comportamiento de las personas al ejecutar sus labores dentro de las organizaciones. Siendo la felicidad una emoción de carácter positivo, puede mejorar la ejecución del trabajo, los resultados y la productividad de los trabajadores, además que impulsa la generación de bienestar, la percepción sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, permite desarrollar la resiliencia laboral, que en conjunto terminan por ser impulsores del buen desempeño y el cumplimiento de metas.

Si se busca relacionar a la felicidad con otras manifestaciones que se dan en el trabajo dentro de las organizaciones, se ha encontrado correlaciones positivas con la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral, sin embargo, también ha habido hallazgos sobre correlaciones inversas con el estrés, el cual termina siendo perjudicial para los empleados y la propia empresa. En este sentido, Salzberg (2015) nos dice que la felicidad despierta actitudes positivas, que logran de alguna manera que los colaboradores se observen así mismos como más productivos. Algunos teóricos tienden a confundir a la experimentación de la felicidad con la satisfacción laboral, sin embargo, el estado positivo generado por la felicidad promueve el incremento de otros aspectos como la satisfacción laboral, y a su vez este se manifiesta en buenos efectos en aspectos tales como la disminución del ausentismo, la evasión de las tareas del trabajo, la manifestación de quejas y reclamos hacia la jefatura, el bajo nivel de compromiso, los conflictos, entre otros aspectos que al disminuirse resultan buenos para las organizaciones, además de observar en los miembros una la sensación gratificante y de disfrute al realizar su trabajo.

Con respecto a la concepción teórica del “flow” Rodríguez (2012) nos menciona que este concepto está enmarcado dentro de la psicología positiva, fue incrustado por la corriente humanista desde el año 1965, analizando sobre todo a las personas que mostraban un disfrute especial al realizar sus tareas o actividades. Esto solía verse con regularidad en las personas del mundo

artístico, musical, etc., quienes se mantenían ocupados por largas horas con mucha dedicación y gran satisfacción y disfrute la realización de determinada actividad, en este sentido, estas personas utilizaban el termino flow (fluir) al tratar de explicar lo que sentían al desarrollar su trabajo. Flow era un estado en el que una persona se encontraba al realizar una tarea, sin interesarle lo que podría suceder a su alrededor, con alto nivel de agrado y disfrutando lo que realizaba. Los teóricos al definirlo usan el termino de motivación o interés intrínseco.

Flow y motivación intrínseca, Cuando se relaciona flow en situaciones en el ambiente laboral, se puede definir como una experiencia a corto plazo caracterizada por la absorción, disfrute y motivación intrínseca donde absorción se refiere a un estado en el que la persona se encuentra en concentración total y si se relaciona al trabajo, es cuando el empleado se concentra en su trabajo y no es consciente del tiempo que transcurre. Asimismo, cuando un empleado se encuentra en un estado de flow, tiende a disfrutar lo que realiza, sintiéndose feliz, positivo de la calidad de su trabajo y satisfecho de la actividad o tarea que realiza (Bakker, 2005 y Csikszentmihalyi, 2013).

Las experiencias de apoyo a nivel organizacional: Se refieren a los mecanismos y estrategias que provee la empresa para facilitar información u oportunidades al trabajo, es decir, las herramientas y/o lineamientos que una empresa brinda a sus trabajadores para tener un horizonte claro y un ambiente que facilite el trabajo al colaborador. (Singh & Aggarwal, 2018).

Falta de Apoyo Organizacional, Se define como la ausencia de procedimientos y reconocimiento al mérito de un trabajador en una empresa, es decir, es la falta de mecanismos y normas que fomenten el trabajo en equipo y el adecuado reconocimiento de los méritos de los trabajadores (Singh & Aggarwal, 2018) La psicología positiva del comportamiento se clasifica en tres bloques: emociones positivas, rasgos positivos y organizaciones positivas. Por otro lado, considera que el concepto de felicidad se compone de un aspecto hedónico y otro eudaimónico. El primero está referido a los sentimientos de placer en la vida mientras el segundo identificado con lo que uno debe hacer de manera coherente en la vida tanto a nivel personal como laboral. (Seligman, 2000)

La problemática observada en las empresas en Lima y el apoyo recibido en la revisión de artículos científicos permiten formular la pregunta de investigación general: ¿Los factores personales están asociados la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020?, así como también el problema específico 1: ¿Los factores personales están asociados al

Sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima?, el problema específico 2: ¿Los factores personales están asociados al Flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima?, el problema específico 3:

¿ Los factores personales están asociados a las Experiencias de apoyo en colaboradores de empresas de Lima? Y el problema específico 4: ¿Los factores personales están asociados a la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima?

La investigación tiene una justificación teórica, ya que los resultados de esta investigación complementarán la poca información que existe sobre este aspecto de suma importancia para las empresas peruanas, además de ello, la investigación tiene una justificación práctica ya que los resultados de lo investigado y las conclusiones obtenidas permitirán aplicarse en las empresas de Lima en mejora de sus resultados, generando nuevas estrategias y políticas de trabajo, consiguiendo que sus colaboradores posean una mentalidad positiva y proactiva, que generen productividad y salvaguarden constantemente la calidad de los productos que desarrollan para el mercado, los cuales son consecuencia directa un buen estado emocional producido por la felicidad en el trabajo. Finalmente, la investigación tiene una justificación metodológica, ya que los instrumentos usados en la medición de las variables, así como los elementos metodológicos podrán servir de modelo para otros trabajos similares con respecto a las variables de estudio.

Fue planteado también el objetivo general: Determinar si los factores personales están asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020 así como el objetivo específico 1: Determinar los factores personales están asociados al Sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima, objetivo específico 2: Determinar si los factores personales están asociados al Flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima, objetivo específico 3: Determinar si los factores personales están asociados a las Experiencias de apoyo a nivel organizacional en colaboradores de empresas de Lima y el objetivo específico 4: Determinar si los factores personales están asociados a la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima.

Fue planteada la hipótesis general: Los factores personales están asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020. Así como también la hipótesis específica 1: Los factores personales están asociados al sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima, la hipótesis específica 2 : Los factores personales están asociados al flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima, la hipótesis específica 3 : Los factores personales están asociados a las experiencias de apoyo a nivel organizacional en colaboradores de empresas

de Lima y finalmente la hipótesis específica 4: Los factores personales están asociados a la falta de apoyo organizacional en colaboradores

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo sustantiva, como lo señala Sánchez y Reyes (2018), que se tratan de investigaciones orientadas a solucionar problemas que se derivan de la realidad, tanto social como natural, siendo su objetivo responder objetivamente a las interrogantes planteadas, generando una contribución a la estructura teórica científica relacionada a el hecho investigado.

El diseño fue de tipo no experimental y transversal, como los señalan Hernández y Mendoza (2018) en estos tipos de investigaciones no se llegan a manipular las variables analizadas, ya sean independientes o dependientes. De la misma manera, señalan que un estudio es transversal cuando se recogen los datos de la realidad en un momento dado del tiempo, como si se tratase de capturar con una fotografía lo que sucede en la realidad en ese fragmento del tiempo.

El alcance o nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, ya que en este estudio se buscó describir y a su vez encontrar la asociación de las variables, como lo mencionan Cohen y Gómez (2019) que en estos estudios se busca encontrar un patrón de asociación predecible dentro del grupo estudiado o dentro de la población, sin embargo, la existencia de una relación no lleva necesariamente a considerar al estudio de tipo explicativa, ya que ello necesita de la formulación de hipótesis que tomen en cuenta la relación entre variables controladas.

El enfoque del estudio realizado es de tipo cuantitativo, porque los datos y el análisis están establecidos de manera numérica, como lo menciona Baena (2017) un estudio cuantitativo busca probar hipótesis a partir de la medición numérica de los datos recolectados de la realidad y con ayuda del análisis estadístico determinar patrones de comportamiento que le permitan probar teorías.

2.2. Operacionalización de las variables

La investigación se centró en analizar los resultados de las variables denominadas: factores personales y felicidad en el trabajo, siendo aplicados a los colaboradores de las empresas de Lima en el año 2020.

2.2.1 Factores personales

Los factores personales según Gutiérrez (2015) incluyen a los aspectos de índole personal, que pueden ser definidas desde el punto de vista social o institucional, las cuales pueden estar expresadas en un conjunto de variables propias del trabajador, tales como: Género, edad, estado civil y otros estudios universitarios.

Se ha tomado los factores personales como variable importante en los colaboradores de las empresas, sin embargo, se ha delimitado a 4 dimensiones, en busca de analizar la asociación con la felicidad en el trabajo, siendo considerados para el estudio a el género, la edad, el sueldo y el tipo de empresa.

Tabla 1: Operacionalización de la variable factores personales

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Genero	Masculino			Masculino Femenino
			<i>Nominal</i>	
Edad	Edad del colaborador			
Sueldo	Sueldo del colaborador		Ordinal	
Tipo de trabajo	Tipo de empresa en la que trabajan los colaboradores		Nominal	

2.2.2 Felicidad en el trabajo

Para Uribe (2016) La felicidad en el trabajo es un estado que se muestra como una experiencia de bienestar al realizar determinadas actividades laborales y son consecuencia de las experiencias específicas individuales del trabajador, así como las experiencias vinculadas a las organizaciones, siendo caracterizada por la presencia de un alto nivel de experiencias positivas, que logran de alguna manera que los colaboradores se observen así mismos como más productivos.

Tabla 2: Felicidad en el trabajo

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Sentimientos de desagrado hacia el trabajo	comodidad con el jefe Cansancio Sensación a renunciar	1,2,3		
Flow y motivación intrínseca	Sensación de disfrute Motivación Sentirse inspirado	4,5,6	1 =Totalmente de acuerdo	Alto Regular Bajo
		7,8,9	2 = Bastante de acuerdo 3 = De acuerdo 4 = Ni de acuerdo ni es desacuerdo 5 = En desacuerdo 6 = Bastante en	
Experiencias de apoyo a nivel organizacional	Capacitación Enfoques claros Equidad			
Falta de apoyo organizacional.	Falta de regulación Falta de reconocimiento Falta de ayuda social	10,11,12		

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la población que debe ser analizada, está determinada por el conjunto total de casos que muestran ciertas características similares y elementos específicos al grupo que permiten excluirlos o incluirlos en el estudio. En este sentido, la población referida al estudio está conformada 6 empresas de Lima metropolitana, que tienen colaboradores que desarrollan actividades en las distintas áreas que son: Hiper S.A. rubro de tecnología de la información con 45 trabajadores que participan del cuestionario, Avansys s.a. del sector educativo con participación de 30 trabajadores, Ram Industries del sector de Manufactura con 25 trabajadores que serán parte de la evaluación, Rcs consultora de selección con 20 trabajadores, Contraloría General de la República sector gobierno con la participación de 25 trabajadores y empresas propias o familiares siendo 15 trabajadores los participantes.

Para el desarrollo de la investigación se consideró una muestra de 160 colaboradores, los cuales desarrollaban distintas actividades en las empresas correspondientes, tanto privada, pública y propia o familiar.

Según Niño (2011) el muestreo no probabilístico por conveniencia es una técnica que permite seleccionar muestras con base a una intención o un criterio determinado más conveniente. Estas buscan obtener una representatividad, sin embargo, muestran ciertas falencias según el fenómeno estudiado. En este sentido, para el desarrollo de la investigación se consideró un muestreo por conveniencia, escogiéndose a 6 empresas de distinto tipo, tanto privadas, propias y familiares, así como también del Estado, de las cuales se tomó a 160 colaboradores.

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

Para recolecionar los datos se usó la técnica de la encuesta, aplicándose un cuestionario con escala de likert a 160 colaboradores de las empresas de Lima. Al Respecto Vallejos et. al (2011), menciona que una encuesta permite obtener información en forma sistemática de los encuestados que nos interesa estudiar, aplicando normalmente un cuestionario estándar a una parte de la población. El instrumento, permitió recolectar los datos, para posteriormente analizarlos y conseguir los objetivos del estudio. Los instrumentos se basaron en dos cuestionarios correspondientes a la variable factores personales y la variable felicidad en el trabajo, incluyendo sus respectivas dimensiones.

Las preguntas del cuestionario empleado fueron establecidas en la escala de Likert de siete categorías, el cual fue aplicado a los colaboradores de las distintas empresas en Lima metropolitana. Según Hernández y Mendoza (2018) Los instrumentos deben ser validados por expertos y a través de una prueba piloto que permita determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación. En este sentido, esto se realizó usando el programa de análisis estadístico SPSS v25.

En lo que se refiere a la validez del instrumento que se utilizó en esta investigación, se tomó en cuenta la validez de contenido en base al juicio de expertos quienes asignaron una suficiencia del 90% respecto al contenido del instrumento.

Con respecto a la confiabilidad instrumento se realizó una encuesta piloto a 20 colaboradores de empresas de distintos tipos y rubros diferentes, obteniéndose un valor de 0.92 para el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 3: Alfa de Cronbach de la Variable felicidad en el trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	30

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que el valor calculado para el Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable *felicidad en el trabajo*, fue de 0.925, lo cual corresponde a una alta confiabilidad.

Cohen y Gómez (2019) mencionan que el coeficiente Alfa de Cronbach es muy usado para medir la confiabilidad y permite determinar la estructura y coherencia interna de las preguntas.

Con respecto a la validez del cuestionario Según Hernández y Mendoza (2018) refieren como el nivel en que un instrumento mide realmente lo que tenía por objetivo medir. Por tanto, la validez es el nivel que refleja con precisión el rasgo, cualidad o dimensión que uno desea medir.

Para la validez del instrumento en esta investigación se tomó en cuenta la validez de contenido por juicio de expertos quienes emitieron una suficiencia del 88%.

Tabla 4: Juicio de expertos

	Expertos
Experto 1:	Mgtr. Carlos Guerra B.
Experto 2:	Dra. Jessica Palacios Garay
Experto 3:	Mgtr. Nataly Minaya Garro

2.5. Procedimiento

Una vez redactado el capítulo introductorio, se desarrolló el capítulo referente al método, en el cual se elaboró la matriz de operacionalización de variables, a partir de la cual se elaboró el cuestionario tomando en cuenta a los de los indicadores en cada caso. Posteriormente se validó dichos cuestionarios y se procedió a aplicarlo a los encuestados. Los datos obtenidos fueron analizados en el programa Excel y SPSS, generándose tablas y figuras que fueron analizadas a nivel descriptivo e inferencial.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron recolectados fueron analizados usando estadística descriptiva inicialmente, usando para ello cuadros y tablas que permitieron conocer la manifestación de los colaboradores en cuanto a las preguntas del cuestionario. Posteriormente se realizó un análisis inferencial a través de la prueba chi cuadrado para analizar la asociación entre variables y dimensiones respectivas.

2.7. Aspectos éticos

Este estudio, se ha desarrollado sin afectar en ninguna forma la integridad humana, así como tampoco los estándares y reglas sociales los colaboradores y políticas empresariales. Así también se ha respetado a cada colaborador en sus tiempos y espacios.

Todos los procedimientos metodológicos y teorías asumidas para ejecutar la investigación han sido enmarcados dentro de las reglas de la ciencia y el método científico, su redacción ha seguido los criterios técnicos indicados en el sistema APA, además, en la utilización de las fuentes que respalden el estudio, se realizó respetando el derecho de autor y su citación correspondiente.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

3.1.1. Variable Felicidad en el trabajo

Se realizó la encuesta a los 160 trabajadores en base a sus experiencias específicas individuales con respecto a la variable felicidad en el trabajo y sus respectivas dimensiones, cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla 5: Niveles de la variable Felicidad en el trabajo

Variable	Felicidad en el trabajo	
	f	%
Bajo	45	28.1%
Regular	85	53.1%
Alto	30	18.8%
Total	160	100.0%

Fuentes. Encuesta a trabajadores

Al realizar la medición de variable felicidad en el trabajo, los resultados mostraron que el 28.1% de los trabajadores encuestados mostraron un nivel bajo de felicidad, el 53.1% mostro un nivel regular y el 18.8% mostro un nivel alto de felicidad.

Tabla 6: Niveles de generación de felicidad según las experiencias por cada dimensión

Niveles	Sentimiento de desagrado		Flow y motivación intrínseca		Experiencias de apoyo a nivel organizacional		Falta de apoyo organizacional	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	45	28.1%	40	25.0%	42	26.3%	50	31.3%
Regular	85	53.1%	86	53.8%	81	50.6%	80	50.0%
Alto	30	18.8%	34	21.3%	37	23.1%	30	18.8%
Total	160	100.0%	160	100.0%	160	100.0%	160	100.0%

Fuentes. Encuesta a trabajadores

La tabla 2 muestra los resultados concernientes al nivel de felicidad generada en los trabajadores en cada una de sus cuatro dimensiones en sus niveles bajo, regular y alto. Así la dimensión Sentimiento de desagrado muestra 28.1%, 53.1% y 18.8% para los niveles bajo, regular y alto respectivamente. La dimensión Flow y motivación intrínseca muestra 25.0%, 53.8% y 21.3% niveles bajo, regular y alto. Además, La dimensión Experiencias de apoyo a nivel organizacional muestra 31.3%, 50.6% y 23.1% para los niveles bajo, regular y alto respectivamente. Finalmente,

la dimensión Falta de apoyo organizacional muestra 31.3%, 50.0% y 18.8% para los niveles bajo, regular y alto respectivamente.

3.1.2. Variable Factores Personales

Para analizar a la variable factores personales, se tuvo que descomponer en 4 dimensiones, siendo estas: el género, la edad, sueldo y tipo de empresa:

3.1.2.1 Dimensión Género

Como un paso inicial en la encuesta, se consultó a los trabajadores sobre el género al que pertenecen, entre masculino y femenino. Los resultados se muestran a continuación:

Tabla 7: Tabla 3: Género en los trabajadores

Factor	Genero	
	f	%
Masculino	106	66.3%
Femenino	54	33.8%
Total	160	100.0%

Fuente : Encuesta realizada a los trabajadores

Como se puede observar en la tabla 3, de los 160 trabajadores encuestados, se observó que 106 de ellos pertenecen al género masculino, representando el 66.3% del total, a su vez 54 representantes pertenecen al sexo femenino, representando el 33.8% del total.

3.1.2.2 Dimensión Edad

La edad es una de la dimensión considerada importante para la medición de la felicidad en el trabajo, para lo cual se procedió a establecer 3 intervalos de edades, entre 20 a 35 años, 36 a 45 años y 46 años y más, los resultados de la encuesta son descritos a continuación:

Tabla 8: Edad de los trabajadores

Factor	Edad	
	f	%
[20-35]	115	71.9%
[36-45]	18	11.3%
[46 a +	27	16.9%
Total	160	100.0%

Fuente : Encuesta realizada a los trabajadores

La tabla 4 muestra los resultados de la clasificación de los trabajadores de acuerdo a sus edades, tomando como base los intervalos mostrados. En el intervalo entre 20 a 35 años se encuentra el 71.9%, los cuales representan a la mayoría de los trabajadores, por otro lado se tiene

al intervalo entre 36 a 45 años, los cuales representan el 11.3 % , y finalmente encontramos a intervalo de 46 años a mas, los cuales representan el 16.9%.

3.1.2.3 Dimensión Sueldo

El sueldo ha sido considerado como un factor importante, sin embargo, se ha dividido en tres intervalos para su mejor clasificación, siendo estos entre 930 a 2000 soles, 2001 a 4500 soles y 4501 soles a más en adelante, los resultados de la encuesta son descritos a continuación:

Tabla 9: Sueldo de los trabajadores

Sueldo en soles	Sueldo de los trabajadores	
	f	%
[930 - 2000]	59	36.9%
[2001 - 4500]	61	38.1%
[4501 a +	40	25.0%
Total	160	100.0%

Fuente : Encuesta realizada a los trabajadores

La tabla 5 muestra los resultados de la clasificación de sueldos en los trabajadores encuestados, de acuerdo a los intervalos señalados, encontrándose que el 36.9% percibe entre 930 a 2000 soles, el 38.1% percibe sueldos que están en 2001 a 4500 soles y el 25.0% percibe sueldos mayores a 4501 soles.

3.1.2.4 Dimensión tipo de empresa

El tipo de empresa al que pertenece cada trabajador también ha sido considerado importante, esto por las políticas de trabajo y consideraciones laborales, así como beneficios otorgados son distintos en cada tipo de empresa, los resultados de la encuesta son descritos a continuación:

Tabla 10: Tipo de empresa de los trabajadores

Factor	Grado de estudio	
	f	%
Privada	123	76.9%
Estado	24	15.0%
Propia o familiar	13	8.1%
Total	160	100.0%

Fuente : Encuesta realizada a los trabajadores

La tabla 6 muestra los resultados de clasificar a los trabajadores según el tipo de empresa en que se desenvuelven, ya sea privada, del estado o propia – familiar. Los resultados indican que

el 76.9% pertenece a la empresa privada, el 15.0 %trabaja en el estado y un 8.1% trabaja en su empresa propia o familiar.

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1. Prueba de normalidad

H₀: Variable Felicidad en el trabajo muestra una distribución normal

H_a: Variable Felicidad en el trabajo no muestra una distribución normal

Tabla 11: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de felicidad en el trabajo	0.331	160	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 7 muestra los resultados para la prueba de normalidad de kolgomorov smirnov realizada a la variable Felicidad en el trabajo, dado que el número de datos muestreados fue de 160. Se obtuvo un valor sig. (p-valor) de 0.001, ubicándose en la zona de rechazo, y por tal razón se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que la variable Felicidad en el trabajo no sigue una distribución normal.

3.2.2. Contraste de hipótesis general

H₀: No existe asociación significativa entre los Factores personales y la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020.

H_a: Existe asociación significativa entre los Factores personales y la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020.

Tabla 12: Pruebas de chicuadrado para los factores personales y la felicidad en el trabajo

Factor personal / Felicidad en el trabajo		Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Genero / Felicidad en el trabajo	Chi-cuadrado de Pearson	27,072 ^a	6	0.000
Edad / Felicidad en el trabajo	Chi-cuadrado de Pearson	31,145 ^a	6	0.000
Sueldo / Felicidad en el trabajo	Chi-cuadrado de Pearson	12,272 ^a	6	0.047
Tipo de empresa / Felicidad en el trabajo	Chi-cuadrado de Pearson	48,989 ^a	6	0.000

Según la tabla mostrada, se realizó el cruce de las dimensiones de los factores personales con la variable felicidad en el trabajo, obteniéndose en todos los casos un Sig. (p-valor) < 0.05, lo que

permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre las dimensiones de la variable factores personales y la felicidad en el trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020.

3.2.3. Contraste de hipótesis específicas

3.2.2.1 Contraste de hipótesis específica 1

H₀: No existe asociación significativa entre los factores personales con el sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima.

H_a: Existe asociación significativa entre los factores personales con el sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima.

Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado para los factores personales con el sentimiento de desagrado

Factores personales / el sentimiento de desagrado		Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Genero / el sentimiento de desagrado	Chi-cuadrado de Pearson	29,482 ^a	6	0.000
Edad / con el sentimiento de desagrado	Chi-cuadrado de Pearson	34,263 ^a	6	0.000
Sueldo / el sentimiento de desagrado	Chi-cuadrado de Pearson	12,282 ^a	6	0.046
Tipo de empresa / el sentimiento de desagrado	Chi-cuadrado de Pearson	46,686 ^a	6	0.000

Según la tabla mostrada, se realizó el cruce de las dimensiones de los factores personales con el sentimiento de desagrado, obteniéndose en todos los casos un Sig. (p-valor) < 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre las dimensiones de la variable factores personales con el sentimiento de desagrado intrínseca en colaboradores de empresas de Lima.

3.2.2.2 Contraste de hipótesis específica 2

H₀: No existe asociación significativa entre los factores personales y el flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima.

H_a: Existe asociación significativa entre los factores personales y el flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima.

Tabla 14 : Pruebas de chi-cuadrado para los factores personales y el flow y motivación intrínseca

Factores personales / el flow y motivación intrínseca	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
---	-------	----	--------------------------------------

Genero / el flow y motivación intrínseca	Chi-cuadrado de Pearson	27,071 ^a	6	0.000
Edad / el flow y motivación intrínseca	Chi-cuadrado de Pearson	36,175 ^a	6	0.000
Sueldo / el flow y motivación intrínseca	Chi-cuadrado de Pearson	12,592 ^a	6	0.042
Tipo de empresa / el flow y motivación intrínseca	Chi-cuadrado de Pearson	45,686 ^a	6	0.000

Según la tabla mostrada, se realizó el cruce de las dimensiones de los factores personales con el Flow y motivación intrínseca, obteniéndose en todos los casos un Sig. (p-valor) < 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre las dimensiones de la variable factores personales con el flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima.

3.2.2.1 Contraste de hipótesis específica 3

H₀: No existe asociación significativa entre los factores personales y las experiencias de apoyo en colaboradores de empresas de Lima.

H_a: Existe asociación significativa entre los factores personales y las experiencias de apoyo en colaboradores de empresas de Lima.

Tabla 15 : Pruebas de chi-cuadrado para los factores personales y las experiencias de apoyo

Factores personales / las experiencias de apoyo		Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Genero / las experiencias de apoyo	Chi-cuadrado de Pearson	26,072 ^a	6	0.000
Edad / las experiencias de apoyo	Chi-cuadrado de Pearson	34,175 ^a	6	0.000
Sueldo / las experiencias de apoyo	Chi-cuadrado de Pearson	13,282 ^a	6	0.036
Tipo de empresa / las experiencias de apoyo	Chi-cuadrado de Pearson	47,885 ^a	6	0.000

Según la tabla mostrada, se realizó el cruce de las dimensiones de los factores personales con las experiencias de apoyo, obteniéndose en todos los casos un Sig. (p-valor) < 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación

significativa entre las dimensiones de la variable factores personales con las experiencias de apoyo en colaboradores de empresas de Lima, 2020.

3.2.2.1 Contraste de hipótesis específica 4

H₀: No existe asociación significativa entre los factores personales y la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima.

H_a: Existe asociación significativa entre los factores personales y la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima.

Tabla 16 : Pruebas de chi-cuadrado para los factores personales con la falta de apoyo organizacional

Factores personales / falta de apoyo organizacional		Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Genero / falta de apoyo organizacional	Chi-cuadrado de Pearson	29,072 ^a	6	0.000
Edad / falta de apoyo organizacional	Chi-cuadrado de Pearson	35,145 ^a	6	0.000
Sueldo / falta de apoyo organizacional	Chi-cuadrado de Pearson	12,296 ^a	6	0.045
Tipo de empresa / falta de apoyo organizacional	Chi-cuadrado de Pearson	48,786 ^a	6	0.000

Según la tabla mostrada, se realizó el cruce de las dimensiones de los factores personales con la falta de apoyo organizacional, obteniéndose en todos los casos un Sig. (p-valor) < 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre las dimensiones de la variable factores personales con la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima.

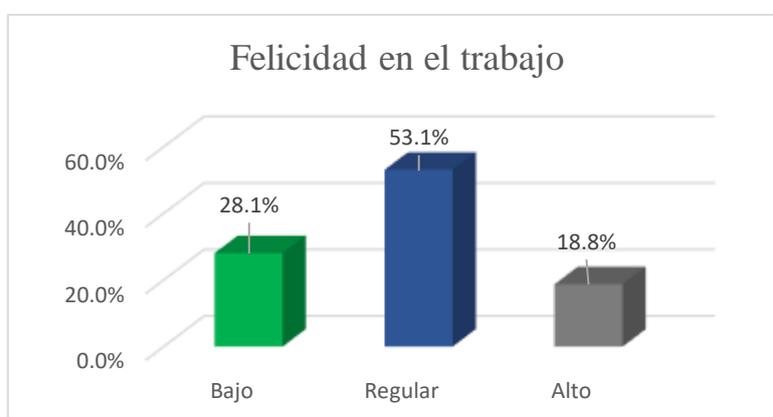


Figura 1 : Nivel de felicidad de los colaboradores de empresas de Lima

IV. Discusión

Considerando el objetivo general y la hipótesis general planteada, dado los resultados inferenciales, se observa que existe asociación entre los factores personales y la felicidad en el trabajo, esto porque la hipótesis nula que afirmaba que las variables son independientes (no hay asociación). Los factores personales considerados fueron el género, la edad, el sueldo y el tipo de trabajo, sin embargo el estudio planteó inicialmente considerar un número mayor de dimensiones para la variable factores personales, ya que existe una diversidad de características que se pueden tomar en cuenta, esto dependiendo inclusive del sector productivo o comercial al que pertenecen, estos factores iniciales tomados fueron el sector al que pertenecen, el grado de estudio, cargo que ocupan y estado civil, sin embargo al realizar las pruebas estadísticas chi-cuadrado (por tratarse de dimensiones cualitativas de escala de medición nominal) mostraron un p-valor alto, mostrando una falta de asociación. Este aspecto hizo reconsiderar el número de factores, tomando en cuenta solo a los factores que arrojaron niveles adecuados de p-valor, que indicaban asociación con la felicidad en el trabajo.

En las pruebas de independencia realizadas con los factores personales frente a la variable felicidad en el trabajo, y también con sus dimensiones se obtuvieron valores de p-valor menores que el valor 0.05, lo que permitió rechazar las hipótesis nulas que afirmaban que no existía asociación entre las variables (también denominada independencia de variables) y de esa manera aceptar las hipótesis alternas, las cuales afirmaban que existía asociación entre dichas variables y dimensiones correspondientes. En este sentido, dada la información recopilada se llegó a concluir que los factores personales están asociados a los factores personales elegidos para esta investigación.

Los resultados descriptivos mostraron un grado de felicidad moderado al 53.1%, y un nivel alto al 18.8%, los que sumados representan a más del 70% de los encuestados, lo que permitió anticipar niveles de asociación con los factores estudiados, puesto que la gran mayoría de los colaboradores, de ambos sexos y distintas edades, daban muestras de experimentar felicidad en el trabajo, considerando las características propias del rubro al que pertenecían. Sin embargo, existió un 28.1% que mostraron niveles de felicidad bajo, lo que hace suponer que puede deberse a factores individuales distintos, o factores externos a la investigación, los cuales no fueron considerados en el presente estudio, por lo que no se puede tener una respuesta clara a ese reducido porcentaje de colaboradores que mostraron un nivel de felicidad bajo.

Tomando en cuenta la información descriptiva, con respecto al género se puede observar que el mayor porcentaje está compuesto por representantes del sexo masculino, los cuales conforman el 66.3% de los encuestados y el 33.8% lo conforman las personas de sexo femenino. En este sentido, si bien es cierto que se excluyeron de la investigación el estado civil, es importante tomar en cuenta que la mujer trabaja de igual manera que el hombre, sin embargo en la mayoría de los casos realiza una tarea adicional de atender a la familia después del trabajo, logrando una mayor presencia en la casa por los motivos familiares, no siendo lo mismo para los varones, ya que tienen la posibilidad de ausentarse un mayor tiempo de los hogares para liberar los aspectos negativos del trabajo, lo que podría influir en la percepción de un mayor nivel de felicidad en el trabajo.

Con respecto al nivel de sueldo, las estadísticas descriptivas que resumen los datos de las respuestas de los encuestados, muestran que el 36.9% recibieron sueldos entre 930 a 2000 soles, y el 38.1% recibieron sueldos entre 2001 a 4500 soles, siendo un pequeño porcentaje los que recibieron sueldos mayores, sin embargo en países como en el Perú, muchas veces el sueldo no permite lograr un equilibrio financiero, lo que puede generar ansiedad y trasladarse en forma negativa hacia los centros de labores, lo que hace que aquellas personas que tienen un mayor nivel de ingreso y puestos más altos puedan experimentar otro tipo de sensación de felicidad en el trabajo, por la tranquilidad que les traslada su nivel económico en el que se encuentran.

Finalmente, el tipo de trabajo, según las estadísticas descriptivas muestran que el 76.9% permanecen en la empresa privada, y el 15% pertenecieron a la del Estado, las cuales muchas veces brinda al trabajador las condiciones laborales esenciales para generar cierta tranquilidad en los miembros de las organizaciones, obligaciones laborales, los cuales terminan por generar inestabilidad en los trabajadores. Para muchos trabajadores, es agradable tener seguro, gratificación y otros beneficios que otorga la empresa privada o del Estado, lo que hace que puedan experimentar un mayor nivel de felicidad en el trabajo, frente a no contar con ninguno de los beneficios mencionados.

Con respecto a la edad de los colaboradores el mayor porcentaje de encuestados lo conformaron personas entre 20 a 30 años, representando el 71.9% y los de edades entre 36 a 45% representaron el 11.3%, lo que significa que el mercado laboral está conformado en su mayoría por personas relativamente jóvenes, los que tienden a reunirse y formar grupos en la mayoría de los casos, contagiando su nivel de felicidad entre sus participantes y disipando de esta manera los aspectos negativos del trabajo, no siendo lo mismo para edades mayores, ya que el comportamiento

tiende a la privacidad y ser más conscientes del problema que pasan, generando en ellos un mayor impacto en su felicidad experimentada.

Al estudiar la variable felicidad y los factores personales asociados, se realiza tomando énfasis en el impacto que pueda tener su conocimiento en la mejora de la productividad laboral, dado que todo el análisis se enmarca dentro de la teoría de las relaciones sociales e involucra no solo al comportamiento de las personas, tanto individualmente como colectivamente dentro de la organización, sino que a su vez está involucrada la productividad laboral, lo cual coincide con Chiavenato (2019) quien menciona que los niveles productivos de los colaboradores en la empresa no solo dependen de sus capacidades físicas, sino también por los aspectos sociales en los que se encuentra involucrado, lo que hace que se estudie a la persona desde una perspectiva individual, así como también grupal dentro de las organizaciones.

Dentro de los artículos revisados, el elaborado Salas, Alegre, y Fernández (2017), coincide con algunas circunstancias acontecidas en el desarrollo de la investigación, ya que al seleccionar 87 artículos del total de 615, sobre el tema de felicidad en el trabajo, estos encontraron que un porcentaje de solo el 14.5% trataban el tema de la felicidad del trabajo, hecho muy similar acontecido en la búsqueda de referencias que respalden la investigación, además de ello, este artículo destaca en sus conclusiones que la autonomía que se da a ciertos empleados genera respuestas positivas, así como también el reconocimiento de sus méritos y las oportunidades de mejora que brinda la empresa, coincidiendo con aspectos tales como tomar en cuenta los distintos factores grupales e individuales según el tipo de trabajo y ambiente en el que los colaboradores desarrollan sus tareas.

Considerando el objetivo específico e hipótesis específica 1, los resultados inferenciales permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Dado que el p-valor obtenido fue menor que 0.05, concluyendo que existe asociación entre los factores personales con el sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima.

Un estudio importante que toma en cuenta el sentimiento del colaborador en la empresa a resaltar es el de Ward, P. (2013), ya que la investigación realizada encuentra respaldo para su planteamiento y desarrollo, debido a que encuentra influencia en el entorno ambiental, señalando además que la felicidad también depende de factores o características personales de cada colaborador, lo que incluye su forma de pensar y sus sentimientos internos. Por ellos se coincide

que la felicidad no solo depende de las condiciones laborales, sino también de los factores personales del colaborador.

Los factores que desencadena la felicidad en el trabajo pueden depender del tipo de persona, posición sector de trabajo, entre otros, sin embargo, algo común a la mayoría de empresas lo menciona Dutschke (2013) en su investigación, encontrando aspectos coincidente con la investigación , ya que el además de lo que la organización puede hacer sentir a través de sus políticas de apoyo está también como se siente el colaborador dentro de la organización, siendo de vital importancia, ya que los colaboradores siempre consideran importante ese aspecto, además de de obtener un desarrollo personal y profesional adecuado gracias al apoyo que reciba de la organización. Por lo tanto, estos aspectos en conjunto generan un compromiso mayor de parte del personal en general.

La investigación realizada por Ross (2016) en la sociedad de perianestesia a el personal que trabaja en dicha institución, muestra coincidencia con los resultados de la investigación, ya que demuestra claramente que lo percibido por los trabajadores en cualquier institución, en aspectos de carga laboral, apoyo organizacional y crecimiento profesional, hace que en estos colaboradores se genere una intención de quedarse o retirarse. Esta investigación muestra a su vez que el hecho que no todo el personal reciba la misma carga laboral y también diferencias en las oportunidades de crecimiento y apoyo que les brinda la institución hace que haya una diferencia en la intención de quedarse. Esta información permite destacar que cualquier mejora o disminución en los aspectos antes mencionados modifican la percepción de los miembros de la organización y por lo tanto su intención a quedarse, por lo que permite establecer mecanismos futuros para mantener con una percepción adecuada para disminuir la rotación del personal.

El logro de la felicidad en el trabajo no es un tarea que se logra de un momento a otro, dado que necesita de una previa adaptación del individuo, tanto en el sentido técnico como en el aspecto social, en este sentido Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, y Rossier (2013), coinciden con lo observado en ciertos colaboradores que mostraron niveles de felicidad más altos, siendo la capacidad de adaptarse al ambiente laboral y social, ya que estos logran superar sus miedos y complejos, mostrándose positivos ante las dificultades técnicas y conflictos sociales, realizando una autorregulación en el medio en que laboran. Los aspectos que destacan como dimensiones han sido la preocupación, que le permite mantenerse alerta, el control que regula los posibles oscilaciones que generan inestabilidad emocional, la curiosidad y la confianza que refleja en los demás un sentimiento de aceptación, destacándose que los factores que impulsan la felicidad

laboral logran a su vez disminuir el estrés, siendo el control el aspecto más importante a destacar como elemento de regulación primordial.

Considerando el objetivo específico e hipótesis específica 2, los resultados inferenciales permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Dado que el p-valor obtenido fue menor que 0.05, concluyendo que existe asociación entre los factores personales con el flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima.

Según lo estadísticos descriptivos, los colaboradores mostraron en un porcentaje de 53.8% un nivel de flow y motivación intrínseco moderado, un 21.3% de los encuestados mostraron un nivel alto, por lo que fue observado un nivel importante de flow y motivación intrínseco en el trabajo en 75% de la muestra, sin embargo un porcentaje del 25% mostraron un nivel bajo.

Normalmente encontramos personas autónomas en los trabajos, que muestran grados de felicidad constantes en sus trabajos, guiadas por una motivación propia en sí mismas, esto en las diversos sectores productivos, empresas comerciales y de servicio, siendo su autonomía la principal característica, sin embargo en contra de lo que se pudiera pensar, estas personas pueden aceptar trabajos combinados y adecuarse a los cambios sin aminorar su motivación, cuando percibe altas dosis de exigencias en el trabajo. En este sentido la investigación Van, Woortler y De Jonge (2016) demuestra que este tipo de personas se adaptan y no disminuyen su grado inicial de motivación, esto lo demostró en su estudio a 657 trabajadores de ambos sexos, concluyendo que aun teniendo exigencias de autonomía, estas se adaptaban en condiciones de alta demanda de trabajo, lo que permite entender que su grado de motivación intrínseco le permite comprender la necesidad de cambio.

Considerando el objetivo específico e hipótesis específica 3, los resultados inferenciales permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Dado que el p-valor obtenido fue menor que 0.05, concluyendo que existe asociación entre los factores personales con las experiencias de apoyo en colaboradores de empresas de Lima.

Según lo estadísticos descriptivos, los colaboradores mostraron en un porcentaje de 50.6% un nivel de experiencias de apoyo en el trabajo moderado, un 23.1% de los encuestados mostraron un nivel alto, por lo que fue observado un nivel importante de apoyo en el trabajo a nivel organizacional en 73.7% de la muestra, sin embargo un porcentaje del 26.3% mostraron un nivel bajo de apoyo a nivel organizacional.

Finalmente, dentro de los artículos que apoyan esta investigación se encuentra la elaborada por Chaiprasit y Santidhirakul (2013), ya que analiza a las empresas conformada el sector de las micro y pequeñas empresas en Tailandia, las cuales en su mayoría son propias o familiares, similares a las que se muestran en nuestro país en su etapa de formación, como un producto del emprendimiento personal. Dentro de sus conclusiones destacaron a cinco factores de importancia, los cuales influyen en sus colaboradores de manera importante, tales como inspiración laboral, organización con valor compartido, relación, calidad de vida laboral y liderazgo. Estos factores encontrados parecen ser similares a los encontrados en las entrevistas previas realizadas en la inspección inicial de la elaboración de la investigación, sin embargo, son parte por tratarse de un tipo caracterizado por las PYMES, se decidió tomar en cuenta aspectos más genéricos a todos los tipos de trabajo.

Considerando el objetivo específico e hipótesis específica 4, los resultados inferenciales permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Dado que el p-valor obtenido fue menor que 0.05, concluyendo que existe asociación entre los factores personales con falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima.

Un aspecto importante que ayudó a enfocar la investigación es el hecho de considerar el apoyo organizacional como una dimensión de la felicidad en el trabajo, coincidiendo con el estudio realizado por Park, Kim y Lee (2019) quienes analizaron el comportamiento de 387 trabajadores de nacionalidad coreana frente al uso del celular inteligente a la salida del trabajo para comunicar su malestar entre sus los miembros de la organización y como respuesta al trabajo agotador que experimentaban por las tareas que realizaban y el ambiente negativo generado, encontrando que el apoyo organizacional y social surtía como un elemento regulador, disminuyendo su necesidad de comunicarse a través del teléfono si percibían la presencia de dicho apoyo e incrementándose cuando sucedía lo contrario. Este conocimiento permite reconocer al apoyo organizacional como elemento importante dentro del constructo que engloba la felicidad en el trabajo.

La investigación elaborada por Shi y Gordon (2019) coincide con los resultados de la investigación, al mostrar que existe una influencia del apoyo organizacional que llegan a percibir los trabajadores de parte de sus organizaciones, esto a través de los supervisores, jefes o directivos, siendo el compromiso la principal manifestación de la influencia de la percepción del apoyo percibido, mostrándose directamente en la mejora y rendimiento de las tareas asignadas. Este fenómeno se llega a manifestar de tal manera que quienes llegan a percibir un apoyo de la empresa, manifiestan un mayor grado de compromiso, mientras los que perciben en forma contraria tienden

a disminuir su eficiencia y exigencia, así como el empeño que muestran en sus labores. Esta información resulta importante para elaborar estrategias a implementarse en favor de incrementar el rendimiento y mejora de la productividad laboral.

El investigador tomó como elementos asociados a la felicidad en el trabajo a los factores personales tales como el género, edad, sueldo y tipo de empresa, y tipo de empresa, observando en sus resultados evidencia de asociación a la felicidad en el trabajo, en este sentido, la investigación de Morales (2017), destaca en su estudio descriptivo que los miembros del ministerio de educación analizados en su estudio, al ser clasificados según su género, edad y nivel de educación, mostraron niveles moderados de felicidad similares y en nivel moderado, esto al parecer por tratarse de un solo tipo de trabajo, sin embargo, en la investigación realizada se han tomado en cuenta distintos tipos de trabajo, lo que genera distintos niveles de felicidad según el tipo de ambiente y trabajo.

En cuanto a las dimensiones establecidas en el estudio, los autores Shen, et al (2013) coinciden con los resultados de la investigación realizada, en el sentido que ellos también encontraron evidencias en sus resultados sobre el efecto que genera en los trabajadores el apoyo organizacional de sus organizaciones, esto en el caso de empresas chinas, observando respuestas positivas en el personal que laboraba dentro dichas empresas, generando relaciones positivas entre el colaborador y el empleador u organización, originando que aparezcan buenas actitudes por parte de los empleados o trabajadores, disminuyendo la intención de rotar a otro empleo y mostrando un incremento en la producción y rendimiento laboral. Es claro que una dimensión importante de la felicidad en el trabajo viene a ser el apoyo que brinda la organización y es uno de los impulsores que hace que el colaborador desarrolle o no un cierto grado de felicidad en su centro laboral.

Se observa coincidencias con el estudio realizado por Yang, Liu, Liu, y Zhang (2015), en el sentido que lo investigado por los autores demostró que las enfermeras de los hospitales de china muestran una gran influencia en su determinación de permanecer en el trabajo cuando perciben que no existe apoyo organizacional y oportunidades de crecimiento, siendo esto una muestra en alguna medida de infelicidad por parte de los colaboradores de cualquier organización. En este sentido, las enfermeras cuando las enfermeras perciben lo contrario, es decir una muestra de apoyo y sienten que pueden mejorar profesionalmente tienden a permanecer en sus trabajos más tiempo, pero si observan lo contrario, surge en ellas la intención de abandonarlo. Esto es una evidencia que respalda la determinación de uno de las dimensiones que forman parte de la felicidad en el trabajo y coincide con los resultados obtenidos en los colaboradores de las empresas de Lima.

V. Conclusiones

Primero: Existe asociación significativa de los factores personales y la felicidad en el trabajo en colaboradores de empresas de Lima, dado que rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna al obtenerse un Sig. (p-valor) < 0.05.

Segundo. Existe asociación significativa entre los factores personales con el Sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima, dado que rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna al obtenerse un Sig. (p-valor) < 0.05.

Tercero. Existe asociación significativa entre los factores personales con el Flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima, dado que rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna al obtenerse un Sig. (p-valor) < 0.05.

Cuarto. Existe asociación significativa entre los factores personales y las experiencias de apoyo en colaboradores de empresas de Lima, dado que rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna al obtenerse un Sig. (p-valor) < 0.05.

Quinto. Existe asociación significativa entre los factores personales y la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima, dado que rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna al obtenerse un Sig. (p-valor) < 0.05.

VI. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a las organizaciones no descuidar dentro de sus políticas laborales los aspectos incluidos en el estudio, como son el apoyo, crecimiento personal, el sueldo, el ambiente, entre otros que hacen que los trabajadores se sientan en el trabajo un nivel moderado y alto en el trabajo, ya que este estado genera en los colaboradores un mejor desenvolvimiento y predisposición del logro de metas y un mayor nivel de productividad laboral, lo que desencadena en mejoras para la organización.

Segundo. Se recomienda a las organizaciones de Lima que se mantengan atentos a los elementos generadores de sentimiento de desagrado en el trabajo, de tal manera que estos no minen el estado de felicidad en el trabajo, realizando sondeos de opinión sobre estos aspectos para así tenerlos controlados e invertirlos por un nivel de agrado.

Tercero. Se recomienda impulsar, espacios compartidos entre los colaboradores para que los mismos logren experimentar estados de flow y motivación intrínseca y así puedan expresarlo a sus compañeros, ya que esto se pueda contagiar entre los demás miembros. Además, se debe premiar las actitudes del personal que labora cuando guiados por este estado positivo dan buenos resultados, haciendo de este comportamiento un patrón de conducta imitable.

Cuarto. Las organizaciones deben de incentivar dentro de sus colaboradores el apoyo entre sus miembros y debe estar atento a que estos perciban constantemente que la organización muestra gran disposición por apoyarlos en cualquier nivel dentro de la empresa en que se encuentran.

Quinto. Se debe transmitir a los trabajadores mensajes que permitan una percepción adecuada del apoyo organizacional hacia sus colaboradores. Se debe propiciar el apoyo contante ante las dificultades y demanda excesiva de trabajo, compensando sus esfuerzos de ser necesario.

Referencias

- Acha, M. (2014) Necesidades psicológicas básicas, motivación y flow en estudiantes universitarios de arte. Perú. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas
- Adecco Group (2017) VII encuesta sobre la Felicidad en el Trabajo. Recuperado de <https://www.adecogroup.es/wp-content/uploads/2017/10/NdP-VII-Encuesta-Adecco-La-felicidad-en-el-trabajo.pdf>
- Blanch J., Espuny M., Durán, C., Artiles, A., Martínez, M., Pallarés, S. Psicología social del trabajo y las relaciones laborales. España. edición, FUOC, 2011
- Burani, N. y Palestini, A. (2016) What determines volunteer work? On the effects of adverse selection and intrinsic motivation, *Economics Letters*, 144, 29–32 doi:10.1016/j.econlet.2016.04.014
- Bolivar, J. (2015) Productividad personal: Aprende a liberarte del estrés con GTD. España. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Carrasco, P. (2018) Felicidad en el trabajo. España. Editorial Elearning. ISBN: 9788417814281
- Chaiprasit, K. y Santidhirakul O. (2013) Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 25 189 – 200. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.540.
- Csikszentmihalyi, M. (2012) *Fluir: Una psicología de la felicidad*. España. Editorial Kairós SA. ISBN: 8472458466
- Chiavenato, I (2019) *Introducción a la teoría general de la administración*. España. McGraw-Hill Interamericana. Edición: 10.
- Dutschke, G. (2013). factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 21-43.
- Duro, A. (2014) *Psicología de la calidad de vida laboral Trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador*. España, Ediciones Pirámide. ISBN: 978-84-368-2881-8

- Evans, A. (2012) Las tareas del psicólogo organizacional y del trabajo. Colombia. Epsicom editores. ISBN: 978-958-8532-08-0
- Fernández, A (2008) ¿Por qué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la Felicidad. España. Ediciones Díaz de Santos. ISBN: 978-84-7978-888-9
- Filippi, G. y Zubieta, E. (2010) . Psicología Y Trabajo, Una Relación Posible . Argentina. Editorial Universitaria de Buenos Aires Sociedad de Economía Mixta. ISBN 978-950-23-1763-2
- García, M. y Olivares, S. (2014) Psicología del trabajo. México. Grupo editorial Patria, ISBN : 978-607-438-871.
- Fernández, I.(2015) Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo. Chile, Ediciones B. de Chile. ISBN: 978-956-9339-45-5
- Greenberg, C. y Hemingway, C.(2010) Empresas Felices. Empresa. España. Grupo Planeta. ISBN: 8496612619
- Gurt, J. (2016) Diseña tu futuro. Atrévete a ser tú: ser feliz en el trabajo es posible. España, Penguin Random House Grupo Editorial. ISBN: 978-84-16029-73-0.
- Gutiérrez, V. (2015) Principios de la Felicidad Organizacional. Mexico. Ediciones Granica. ISBN: 6070089596
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education, 714p ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Infante, H.(2018) Pirámide de la Felicidad Laboral: Las claves para alcanzar la felicidad en el trabajo. España. Mestas Ediciones. ISBN: 8417244654
- Ibáñez, P.(2019) La práctica de la felicidad: Qué nos dice la ciencia sobre cómo tener una vida personal y profesional. LID Editorial. ISBN: 8417277471
- Littlewood, h. (2018) Psicología organizacional en Latinoamérica. México. Editorial el manual moderno s.a. ISBN: 978-607-30-0886-0
- Johnston, C., Luciano E., Maggiori, C., Ruch, W. Rossier, J. Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*. 83, 295–304. Doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.002

- Morales, M. (2017), Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, (tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Rodríguez, A. (2012) Flow y bienestar subjetivo en el trabajo: guías de optimización. España, Editorial Síntesis. ISBN: 9788497568050.
- Quintanilla, I (2014). Psicología social del trabajo. España Editorial Pirámide.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (octubre, 2019), Informe anual del empleo recuperado de : https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/437106/Informe_Anuual_del_Empleo_2018.pdf
- Oria, D.(2017) La felicidad en el trabajo: Trabájate mientras trabajas. CreateSpace Independent Publishing. ISBN:1543174671
- Park, J., Kim S., Lee, H. (2019) Effect of work-related smartphone use after work on job burnout: Moderating effect of social support and organizational politicsdoi. *Journal Pre-proof*, org/10.1016/j.chb.2019.106194
- Patlán, J.(2016) Calidad de vida en el trabajo.España. Editorial El Manual Moderno. ISBN: 6074485844
- Ramos, J., Moliner, C.(2015) Psicología de las organizaciones. España. Editorial Síntesis. ISBN: 8490770832
- Ramírez, S. (2017) Felicidad a prueba de oficinas Supervivencia emocional para humanos en edad productiva. Bogotá , Editorial Planeta Colombiana S.A., ISBN : 978-958-42-6146-5
- Ross, J. (2016), Organizational Support, Workload, and Intent to Stay: Work Environment Perceptions in Perianesthesia Nursing Units , *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, doi:10.1016/j.jopan.2015.07.001
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D. , Zhao, L. Dou, Y. y Zhang, Q. (2013) Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European Management Journal* , 32, 406–412. doi: 10.1016/j.emj.2013.08.004
- Salzberg, S. (2015) Felicidad real en el trabajo: Quien tenga un empleo, encontrará un tesoro aquí. España, Editorial Grupo Planeta.

- Saether, E. (2019) Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*. doi:10.1016/j.hitech.2019.100350
- Shi, X., Gordon S.(2019) Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 0.1016/j.ijhm.2019.102374
- Salas, A. Alegre, J. y Fernandez, R. (2017). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*. Doi: 10.1016/j.iedeen.2018.05.003.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejia, K., (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística. Lima. Editora Universidad Ricardo Palma. ISBN: 978-612-47351-4-1
- Uribe, J. (2016), Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. Mexico, Editorial El Manual Moderno S.A. ISBN: 978-607-448-575-2
- Vallejo, R. (2016) Empleo, personas y organizaciones. España. Ediciones Pirámide. ISBN: 9788436834505
- Vatankhah, S., Javid, E. y Raoofi, A. (2017) Perceived organizational support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-productive work behavior: Evidence from airline industry. *Journal of Air Transport Management*, 59 107e115, doi:10.1016/j.jairtraman.2016.12.001
- Van, N., Woortler, B. y De Jonge, K. (2016) Workers' intrinsic work motivation when job demands are high: The role of need for autonomy and perceived opportunity for blended working, *Computers in Human Behavior*,60,179e184 ,doi:10.1016/j.chb. 2016.02.068
- Vázquez, S. (2016). La felicidad en el trabajo y en la vida. (2da. Edición). Madrid, España: Lid
- Vázquez, S. (2015). Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo. (Tesis doctoral). Madrid, España: Universidad de Santiago de Compostela.
- Vanegas, M. (2013) Psicología organizacional: Perspectivas y avances. Bogota. Ecoediciones. ISBN: 978-958-771-018-20

- Veliz, F.(2014) Resiliencia organizacional: El desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida para las empresas. España. Editorial GEDISA. ISBN: 8497848535
- Yang, Y., Liu, Y., Liu, J., Zhang, H. (2015), The impact of work support and organizational career growth on nurse turnover intention in China, *International Journal of Nursing Sciences*, doi: 10.1016/j.ijnss.2015.04.006
- Wijngaards, I., Hendriks, M. y Burger, M. (2019). Steering towards happiness: An experience sampling study on the determinants of happiness of truck drivers. *Transportation Research*. 131-148. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2019.07.017>.
- Zarco, V., Rodríguez, A. y González, J. Psicología del trabajo. España. Ediciones Pirámide ISBN: 8436830024

Anexos

Anexo 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Factores personales asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020								
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DIMENSIONES		INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICION	
¿Los factores personales están asociados la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020?	Determinar si los factores personales están asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020	Los factores personales están asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020	I. FACTORES PERSONALES				NOMINAL	
			GENERO	Genero del colaborador				Masculino
								Femenino
			EDAD	Edad del colaborador				20 a 35
								36 a 45
		46 a más						
			SUELDO	Sueldo del colaborador	930 a 2000		NOMINAL	
					2001 a 4500			
					4500 a más			
			TIPO DE TRABAJO	Tipo de empresa en la que trabajan los colaboradores	Privada		NOMINAL	
					Estado			
					Propia o familiar			
PROBLEMAS ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	II. FELICIDAD EN EL TRABAJO					
¿Los factores personales están asociados al Sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima?	Determinar los factores personales están asociados al Sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima	Los factores personales están asociados al sentimiento de desagrado en colaboradores de empresas de Lima	Sentimientos de desagrado hacia el trabajo	Sentimiento hacia el trabajo exoerimentado por el colaborador	comodidad con el jefe	Item 1	ORDINAL (LIKERT)	
					Cansancio	Item 2		
					Sensación a renunciar	Item 3		
¿Los factores personales están asociados al Flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima?	Determinar si los factores personales están asociados al Flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima	Los factores personales están asociados al flow y motivación intrínseca en colaboradores de empresas de Lima	Flow y motivación intrínseca	Motivación interna del trabajador	Sensación de disfrute	Item 4		
					Motivación	Item 5		
					Sentirse inspirado	Item 6		
¿ Los factores personales están asociados a las Experiencias de apoyo en colaboradores de empresas de Lima?	Determinar si los factores personales están asociados a las Experiencias de apoyo a nivel organizacional en colaboradores de empresas de Lima	Los factores personales están asociados alas experiencias de apoyo a nivel organizacional en colaboradores de empresas de Lima y finalmente la hipótesis específica	Experiencias de apoyo a nivel organizacional	Experiencias en las que percibe apoyo de su organización	Capacitación	Item 7		
					Enfoques claros	Item 8		
					Equidad	Item 9		
¿ Los factores personales están asociados a la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima?	Determinar si los factores personales están asociados a la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima	Los factores personales están asociados a la falta de apoyo organizacional en colaboradores de empresas de Lima	Falta de apoyo organizacional	Percepción de la falta de apoyo de la organización donde trabaja	Falta de regulación	Item 10		
					Falta de reconocimiento	Item 11		
					Falta de ayuda social	Item 12		



Figura 4. Edad de los trabajadores

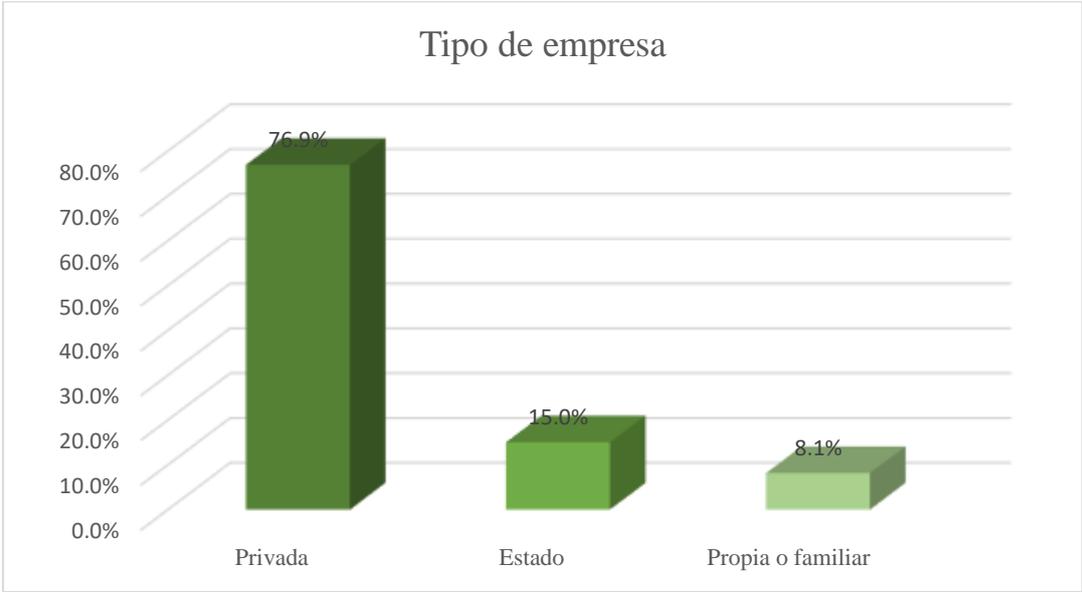


Figura 5. Tipo de empresa



Figura 5. Sueldo de los trabajadores



Figura 3. Género de los trabajadores

*Factores Personales asociados a la Felicidad en el trabajo.

Estimado encuestado:

Mi nombre es Julieth Carbajal Garro, alumna de la maestría de Gestión del Talento Humano, actualmente estoy desarrollando una investigación sobre "Factores personales asociados a la Felicidad en el trabajo en empresas de Lima; para obtener el grado académico de Maestro; en tal sentido requiero de su experiencia dentro de una empresa para concretar mi investigación en base a la realidad.

Por favor proceder a responder el siguiente preguntas:

***Obligatorio**

1. 1).- ¿Cuál es su sexo?. *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Femenino
 Masculino

2. 2).- ¿En que rango de edad se encuentra?. *

Marca solo un óvalo.

- 20 años a 35 años
 36 años a 45 años
 46 años a más

3. 3).- ¿En que rango se encuentra su sueldo mensual? *

Marca solo un óvalo.

- 930 soles a 2000 soles
 2100 soles a 4500 soles
 4600 soles a más

4. 4).- ¿En que tipo de empresa trabaja? *

Marca solo un óvalo.

- Privada
- Estado
- Propia o Familia

Felicidad en el Trabajo

5. 1).- Disfruto lo que hago en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Bastante en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. 2).- Mi organización me provee de la capacitación e información necesaria para completar el trabajo a tiempo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Bastante en desacuerdo

9. 5).- Me siento internamente motivado (a) para hacer grandes cosas en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Bastante en desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

10. 6).- No recibo suficiente reconocimiento por mis contribuciones. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Bastante en desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

7. 3).- Mi organización no brinda pautas adecuadas para regular el comportamiento y trabajo en equipo que requieren de esfuerzo colectivo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Bastante en desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

8. 4).- No me siento cómodo (a) cuando interactúo con mi jefe. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 De acuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 En desacuerdo
 Bastante en desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

11. 7).- Frecuentemente siento que quiero renunciar a mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Bastante en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. 8).- En mi trabajo, estoy inspirado (a) e intento inspirar a los demás. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Bastante en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. 9).- Quienes dirigen mi organización tienen una visión y enfoque claros. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Bastante en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

“Factores personales asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020”

Br. Julieth Zenina Carbajal Garro
Julieth20_1@hotmail.com
Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima Norte

1. RESUMEN

Se presenta una síntesis de la investigación titulada Factores personales asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar si existe asociación entre los factores personales y la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020.

La investigación fue de tipo Sustantiva – Explicativa, el diseño fue no experimenta de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal. Para la medición se usó en los cuestionarios la escala de Likert, siendo validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad por Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que existe asociación significativa entre los factores personales y la felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, en el año 2020. Dado que el valor del p-valor usado para rechazar las hipótesis fueron inferiores a 0.05 en todos los casos.

Palabras claves: Factores personales, felicidad en trabajo, flow, motivación intrínseca, Sentimiento de desagrado

1. Abstract

The research entitled “Personal factors associated with Happiness at Work in collaborators of companies in Lima, 2020”, whose main objective was to determine if there is an association between personal factors and Happiness at Work in collaborators of companies in Lima, 2020.

It is a development study within the quantitative approach, descriptive-correlational level and non-experimental design, the sample was 160 collaborators from Lima companies and two instruments were used: personal factors and happiness at work. The conceptual framework was developed on the 4 dimensions considered for personal factors, such as gender, age, salara and type of company. The research was developed under the quantitative approach, using a non-experimental design with a correlational descriptive level.

For the measurement, the Likert scale was used in the questionnaires, being validated through expert judgment and its reliability determined by Cronbach's Alpha. The results showed that there is a significant association between personal factors and happiness at work in collaborators of companies in Lima, in the year 2020. Since the value of the p-value used to reject the hypotheses was less than 0.05 in all cases.

Key words: Personal factors, happiness at work, flow, intrinsic motivation, Feeling of displeasure.

2. INTRODUCCIÓN

Maroto (2017) destacó que el dinero no da la felicidad, basándose en evidencias mostradas en Europa a finales del 2013, principalmente en España, en donde el crecimiento del nivel de empleo se incrementó sustancialmente, acompañado de mejores ingresos y poder adquisitivo, sin embargo, niveles de felicidad fueron bajos.

Según los resultados de una encuesta realizada sobre “La Felicidad en el Trabajo” por The Adecco Group, una de las principales consultoras a nivel mundial en lo que se refiere a gestión de recursos humanos, se detalla que en España tiene aproximadamente 19 millones de ocupados, sin embargo, en los últimos dos años la tasa de felicidad ha pasado del 81,5% al 76,6%, lo que podría hacer pensar en una posible tendencia a la baja, esto dado que la proporción de trabajadores infelices ha crecido del 18,5% al 23,4%. Esto significó entre otras cosas, que existe una proporción considerable que no está satisfecho en su puesto de trabajo, talvez entre otras cosas porque las organizaciones están descuidando los elementos que permiten a los trabajadores sentirse mejor en sus trabajos o posiblemente los tiempos actuales en donde la economía se ha dinamizado ha forzado a las personas a una mayor exigencia y estrés laboral.

Desde la perspectiva nacional, el Perú hasta hace poco era uno de los países latinoamericanos reconocido tener un crecimiento económico considerable en relación a otros países de la región y su sector empresarial estaba mostrando gran dinamismo en sus operaciones, tanto en la micro, pequeña, mediana y gran empresa, lo que generó situaciones de alta tensión laboral. En este contexto, era necesario para las empresas peruanas mantener felices a sus colaboradores, ya que esto generaba actitudes positivas, lo que mejoraba los resultados y la productividad, sin embargo, no ha sido tan sencillo lograr esto en los miembros de la empresa, ya que hoy es más complicado que antes por la alta rotación en los

empleos, siendo distinto a lo que sucedía hace años, puesto que antes los trabajadores se quedaban a laborar muchos años en una sola empresa. En este sentido, se mencionó en un estudio hecho en empresas peruanas (Radio programas del Perú, 2017), los resultados por una compañía de consultoría de desarrollo organizacional. En dicho estudio, se menciona que las empresas se muestran preocupadas por la felicidad de sus colaboradores, ya que se han percatado que existe un impacto en la productividad, viéndose incrementada hasta un 31%, trasladando incluso su efecto a mejoras en la salud de dichos colaboradores en un 21%. Contrario a lo que podamos pensar, la felicidad en los empleos no pasa únicamente por un tema monetario. Esto se entiende en el sentido que un colaborador no solo espera recibir un buen sueldo, sino también pretenden equilibrar también sus aspectos personales dentro del trabajo.

El apoyo organizacional es analizado en una investigación por Shi y Gordon (2019) quienes tuvieron el objetivo de investigar la medida en que el apoyo organizacional que perciben en trabajadores de parte de su institución se relaciona con el rendimiento en el desarrollo de prácticas laborales. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. Se utilizó muestreo por conveniencia, con una muestra de 25 participantes. Se utilizaron encuestas tipo likert y se utilizó la técnica estadística de regresión múltiple para el análisis de los datos, tomándose en cuenta distintos escenarios para la dispersión de los datos. Los resultados indicaron que los empleados mostraron un mayor compromiso laboral al percibir apoyo organizacional, y los que no lo percibieron mostraron estar menos comprometidos con la empresa, por lo que el apoyo organizacional interviene de manera positiva en las relaciones trabajador – empresa, pudiendo actuar como mecanismo social en los resultados de comportamiento de los empleados.

Del mismo modo, la investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional desarrollada por Wijngaards, Hendriks y Burger (2019), en la cual se analizó a los trabajadores que no están interactuando en las oficinas junto a otros miembros, dado que sus trabajos pertenecen al sector transporte. En este sentido, se analizó a los choferes de camiones y los niveles de felicidad que llegan a experimentar en la ejecución de su trabajo. La muestra utilizada fue de 82 conductores de camiones holandeses, y se les consultó a través de un cuestionario con preguntas en escala de Likert, encontrándose que estos llegaban experimentar un mayor grado de felicidad en las actividades fuera del trabajo, así como también en actividades no relacionadas con la ejecución de sus tareas

habituales, como en la hora del descanso. Se midieron estadísticamente correlaciones entre variables, obteniéndose valores positivos y negativos. Una de las conclusiones a las que se llegó fue que aspectos como la congestión se relaciona negativamente, pero el apoyo social de los colegas y las horas de trabajo flexibles se relacionan positivamente.

3. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo sustantiva, como lo señala Sánchez y Reyes (2018), que se tratan de investigaciones orientadas a solucionar problemas que se derivan de la realidad, tanto social como natural, siendo su objetivo responder objetivamente a las interrogantes planteadas, generando una contribución a la estructura teórica científica relacionada a el hecho investigado.

El diseño fue de tipo no experimental y transversal, como los señalan Hernández y Mendoza (2018) en estos tipos de investigaciones no se llegan a manipular las variables analizadas, ya sean independientes o dependientes. De la misma manera, señalan que un estudio es transversal cuando se recogen los datos de la realidad en un momento dado del tiempo, como si se tratase de capturar con una fotografía lo que sucede en la realidad en ese fragmento del tiempo.

El alcance o nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, ya que en este estudio se buscó describir y a su vez encontrar la asociación de las variables, como lo mencionan Cohen y Gómez (2019) que en estos estudios se busca encontrar un patrón de asociación predecible dentro del grupo estudiado o dentro de la población, sin embargo, la existencia de una relación no lleva necesariamente a considerar al estudio de tipo explicativa, ya que ello necesita de la formulación de hipótesis que tomen en cuenta la relación entre variables controladas.

El enfoque del estudio realizado es de tipo cuantitativo, porque los datos y el análisis están establecidos de manera numérica, como lo menciona Baena (2017) un estudio cuantitativo busca probar hipótesis a partir de la medición numérica de los datos recolectados de la realidad y con ayuda del análisis estadístico determinar patrones de comportamiento que le permitan probar teorías.

4. RESULTADOS

Tabla 1 : Niveles de la variable Felicidad en el trabajo

Variable	Felicidad en el trabajo	
	f	%
Bajo	45	28.1%
Regular	85	53.1%
Alto	30	18.8%
Total	160	100.0%

Fuentes. Encuesta a trabajadores

Al realizar la medición de variable felicidad en el trabajo, los resultados mostraron que el 28.1% de los trabajadores encuestados mostraron un nivel bajo de felicidad, el 53.1% mostro un nivel regular y el 18.8% mostro un nivel alto de felicidad.

Tabla 2 : Niveles de generación de felicidad según las experiencias por cada dimensión

Niveles	Sentimiento de desagrado		Flow y motivación intrínseca		Experiencias de apoyo a nivel organizacional		Falta de apoyo organizacional	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	45	28.1%	40	25.0%	42	26.3%	50	31.3%
Regular	85	53.1%	86	53.8%	81	50.6%	80	50.0%
Alto	30	18.8%	34	21.3%	37	23.1%	30	18.8%
Total	160	100.0%	160	100.0%	160	100.0%	160	100.0%

Fuentes. Encuesta a trabajadores

La tabla 2 muestra los resultados concernientes al nivel de felicidad generada en los trabajadores en cada una de sus cuatro dimensiones en sus niveles bajo, regular y alto. Así la dimensión Sentimiento de desagrado muestra 28.1%, 53.1% y 18.8% para los niveles bajo, regular y alto respectivamente. La dimensión Flow y motivación intrínseca muestra 25.0%, 53.8% y 21.3% niveles bajo, regular y alto. Además, La dimensión Experiencias de apoyo a nivel organizacional muestra 31.3%, 50.6% y 23.1% para los niveles bajo, regular y alto respectivamente. Finalmente, la dimensión Falta de apoyo organizacional muestra 31.3%, 50.0% y 18.8% para los niveles bajo, regular y alto respectivamente.

5. Discusión

Considerando el objetivo general y la hipótesis general planteada, los resultados inferenciales indican que existe asociación entre los factores personales y la felicidad en el trabajo, esto porque la hipótesis nula que afirmaba que las variables son independientes (no hay asociación). Los factores personales considerados fueron el género, la edad, el sueldo y el tipo de trabajo, sin embargo el estudio planteó inicialmente considerar un número mayor de dimensiones para la variable factores personales, ya que existe una diversidad de características que se pueden tomar en cuenta, esto dependiendo inclusive del sector productivo o comercial al que pertenecen, estos factores iniciales tomados fueron el sector al que pertenecen, el grado de estudio, cargo que ocupan y estado civil, sin embargo al realizar las pruebas estadísticas chi-cuadrado (por tratarse de dimensiones cualitativas de escala de medición nominal) mostraron un p-valor alto, mostrando una falta de asociación. Este aspecto hizo reconsiderar el número de factores, tomando en cuenta solo a los factores que arrojaron niveles adecuados de p-valor, que indicaban asociación con la felicidad en el trabajo.

En las pruebas de independencia realizadas con los factores personales frente a la variable felicidad en el trabajo, y también con sus dimensiones se obtuvieron valores de p-valor menores que el valor 0.05, lo que permitió rechazar las hipótesis nulas que afirmaban que no existía asociación entre las variables (también denominada independencia de variables) y aceptar las hipótesis alternas que afirmaba que existía asociación entre dichas variables y dimensiones correspondientes. En este sentido se llegó a concluir que los factores personales están asociados a los factores personales elegidos para esta investigación.

Los resultados descriptivos mostraron un grado de felicidad moderado al 53.1%, y un nivel alto al 18.8%, los que sumados representan a más del 70% de los encuestados, lo que permitió anticipar niveles de asociación con los factores estudiados, puesto que la gran mayoría de los colaboradores, de ambos sexos y distintas edades, daban muestras de experimentar felicidad en el trabajo, considerando las características propias del rubro al que pertenecían. Sin embargo, existió un 28.1% que mostraron niveles de felicidad bajo, lo que hace suponer que pueden deberse a factores individuales distintos, que no son considerados en este estudio.

Tomando en cuenta la información descriptiva, con respecto al género se puede observar que el mayor porcentaje está compuesto por representantes del sexo masculino, los cuales conforman el 66.3% de los encuestados y el 33.8% lo conforman las personas de sexo femenino. En este sentido, si bien es cierto que se excluyeron de la investigación el estado civil, es importante tomar en cuenta que la mujer trabaja de igual manera que el hombre, sin embargo en la mayoría de los casos realiza una tarea adicional de atender a la familia después del trabajo, logrando una mayor presencia en la casa por los motivos familiares, no siendo lo mismo para los varones, ya que tienen la posibilidad de ausentarse un mayor tiempo de los hogares para liberar los aspectos negativos del trabajo, lo que podría influir en la percepción de un mayor nivel de felicidad en el trabajo.

6. CONCLUSIONES

Existe asociación significativa de los factores personales y la felicidad en el trabajo en colaboradores de empresas de Lima, dado que rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna al obtenerse un Sig. (p-valor) < 0.05.

7. REFERENCIAS

- Hernández, R. y Mendoza C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education, 714p ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejia, K., (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística. Lima. Editora Universidad Ricardo Palma. ISBN: 978-612-47351-4-1
- Shi, X., Gordon S.(2019) Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 0.1016/j.ijhm.2019.102374
- Wijngaards, I., Hendriks, M. y Burger, M. (2019). Steering towards happiness: An experience sampling study on the determinants of happiness of truck drivers. *Transportation Research*. 131-148. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2019.07.017>.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Jessica Paula Palacios Garay, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Factores personales asociados a la Felicidad en el Trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020" del estudiante Julieth Zenina Carbajal Garro, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de agosto del 2020



Jessica Paola Palacios Garay

DNI: 00370757