

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Felicidad y satisfacción laboral del personal del Colegio Unión
Lima, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

Esmirna Francisca Guzmán Calderón
Karina Rodríguez Mamani

Asesor:

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores

Lima, Setiembre 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL COLEGIO UNIÓN – LIMA, 2021”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Esmirna Francisca Guzmán Calderón y Karina Rodríguez Mamani para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de noviembre del año 2022.



Guido Ángel Huapaya Flores

ACTA DE SUSTENTACIÓN

246

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 20 días del mes de setiembre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Mg. Santos Victor Burgos Chávez y como miembros: Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios y el asesor Mg. Guido Ángel Huapaya Flores, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "*Felicidad y Satisfacción Laboral del personal del Colegio Unión Lima, 2021*" de los Bachilleres:

- a. Karina Rodríguez Mamani
- b. Esmirna Francisca Guzmán Calderón

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales:

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Karina Rodríguez Mamani

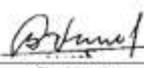
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO

Candidato (b): Esmirna Francisca Guzmán Calderón

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	16	B	BUENO	MUY BUENO

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 Presidente		 Secretario
 Asesor	 Miembro	 Miembro
 Candidato/a (a)		 Candidato/a (b)

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. FELICIDAD.....	8
1.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	9
2. METODOLOGÍA	10
2.1. POBLACION Y MUESTRA.....	10
2.2. TECNICAS DE RECOLECCIÓN	11
2.3. TECNICAS ESTADISTICAS.....	12
3. RESULTADOS	13
3.1. TABLA 1	13
3.2. TABLA 2	14
3.3. TABLA 3	15
3.4. TABLA 4	16
4. DISCUSIÓN	16
5. CONCLUSIONES	18
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	19
7. ANEXOS	25

Felicidad y satisfacción laboral del personal del Colegio Unión – Lima, 2021

Esmirna Francisca Guzmán Calderón ¹
Universidad Peruana Unión
esmirnaguzman@upeu.edu.pe

Karina Rodríguez Mamani ²
Universidad Peruana Unión
karinar@upeu.edu.pe

Resumen

El comportamiento de los colaboradores ha sufrido cierta alteración debido a las grandes consecuencias ocasionadas por la pandemia COVID-19; además, el trabajo remoto ha marcado barreras de comunicación, tornando distante la relación entre colegas y alterando la demostración de sus emociones, desconociendo en este sentido si el personal goza de felicidad y cuál es su nivel de satisfacción respecto a sus responsabilidades laborales. En dicho contexto, se planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre la felicidad y satisfacción laboral del personal del Colegio Unión – Lima, 2021. El estudio fue de tipo de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional aplicado a una población de 71 trabajadores que conforma el personal del Colegio Unión, los resultados evidencian un 28,20% de nivel bajo de felicidad laboral en contraste con 42,30% de nivel regular y un 29.60 % en nivel alto; asimismo, el 22,50% se observa insatisfecho a diferencia del 47,90% que manifiesta una satisfacción regular y el 29.60% un nivel alto de satisfacción laboral. Concluyéndose, en una relación moderada directa y significativa de ,299 y con un p valor de ,000 < a 0.05; es decir, que existe una implicancia moderada entre la felicidad y la satisfacción laboral en los trabajadores del Colegio Unión, a pesar de la coyuntura actual de pandemia. Finalmente, se propone aplicar otros estudios de factores predictores de la felicidad y satisfacción laboral a fin de analizar la viabilidad de implementación de los mismos.

Palabras clave: felicidad, satisfacción laboral, trabajadores, relación, variable.

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las personas han estado en búsqueda constante de la felicidad y satisfacción laboral, convirtiéndose en una actividad importante en la vida profesional de cada ser humano, impactando a nivel personal y laboral (Castro-Solano y Lupano-Perugini, 2014). En vista de las nuevas medidas sanitarias por el brote de la COVID-19 y sus variantes, es el aislamiento social para evitar la propagación del virus, por consecuencia reflejados en la salud física, mental, económica, cultural y social (Picón, 2020). De manera que, muchas instituciones encontraron la forma de adaptarse creando estrategias a fin de tener personas satisfechas y felices en el ámbito laboral; de tal modo, que resulte estimulante la participación del personal en el lugar donde laboren, al mismo tiempo reafirmando su permanencia y causando un impacto positivo en ellos (Chong y Karlan, 2018).

La felicidad, es considerada como un fenómeno psicológico, ya que puede variar de acuerdo con los diversos factores internos y externos de una persona (Diener, 2000). Por esta razón en el 30% influye el factor genético, pero la mayoría de las personas eligen ser más felices (Tintaya, 2019). Pero en el entorno organizacional, es considerado al empleado como el principal elemento vital en las empresas (Warr, 2013). Es por ello, que las organizaciones están invirtiendo en el bienestar de sus empleados ya que es un tema muy discutido en los departamentos de recursos humanos, mientras que la dirección crea nuevos retos en lo que respecta a la felicidad y satisfacción de los empleados en el entorno laboral (Spontón, 2018).

El no ocuparse de este importante factor podría traer problemas a futuro, como la baja productividad y la infelicidad de los trabajadores. Si bien es cierto, que la felicidad de cualquier trabajador es muy importante, mientras que en los docentes tiene mayor significancia oportuna en el rendimiento de sus estudiantes (Morales, 2011). También las experiencias positivas de los profesores en el proceso de ejercer la docencia les hace sentir una satisfacción laboral, eso implica el desarrollo y ejecución profesional y personal, en cambio las experiencias negativas causan insatisfacción (Gonzales, 2018).

Asimismo, el docente presenta mayor felicidad cuando efectúa sus actividades con total naturalidad, en cambio esto se ve afectado por la baja remuneración y poca seguridad social que puede influenciar en la enseñanza (Erazo y Riaño-Casallas, 2020). Más aún con el cambio que se dio de dar clases presenciales a clases virtuales lo que generó un conjunto de problemas causando malestar, frustración y tensión, tanto en los docentes como en los alumnos, y más aún, cuando se trabaja en condiciones inestables, generando un quiebre en la relación docente-alumno (Robinet-Serrano, 2020).

Por otro lado, los directivos de las instituciones educativas son desafiados a enfrentar día a día la gestión de sus empleados (Gorovei, 2020). En el transcurso de los años se creyó que tener un buen salario significaba ser más productivo, aunque se demostró que existe un vínculo mayor entre la productividad y la felicidad laboral entre los docentes (Morales, 2011).

Estudios relacionados con la satisfacción laboral y clima organizacional no son iguales, porque son peculiarmente dependientes de las condiciones del trabajo y la conducta organizacional (Arias, 2014). Aunque en diversas investigaciones estas se contradicen, pero en algunos estudios el clima organizacional tiene mucha relación positiva con la satisfacción laboral y los factores psicosocial tiene una relación negativa con la satisfacción laboral, la remuneración salarial, las interacciones interpersonales y la oportunidad de promoción son motivos importantes para percibir mayores niveles de satisfacción laboral (Eguren y Belaunde, 2019).

Sin embargo, en un estudio realizado se encontró que la felicidad y satisfacción laboral están relacionadas y que intervienen en la actitud frente al diario vivir (Gonzales, 2018). Otro estudio reveló en su conclusión que la mayoría de las personas encuestadas son felices con su trabajo, se destacó que los hombres son más felices y fluctúan entre los 20 y 30 años de edad (Celada, 2016). Las personas investigadas, considerando los ambientes laborales, flexibilidad, el relacionamiento con los jefes y el progreso en la carrera fue clave y significativo para alcanzar la felicidad en su trabajo (Callalli, 2017). De la misma forma destacan como factor influyente en su felicidad laboral la práctica del

trabajo en equipo, la cultura organizacional y la sustentabilidad (Espinoza y Paz, 2017).

Por lo cual el propósito del estudio fue determinar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral del personal de una institución educativa adventista bajo un contexto de pandemia cuyos resultados fueron relevantes teóricamente al verificar el comportamiento de dichas variables en tiempos de COVID 19 contrastable con una dinámica no COVID. Aspecto que ha servido para ampliar el bagaje teórico administrativo con énfasis en el comportamiento organizacional. Asimismo, se observa una relevancia institucional considerando que las organizaciones e instituciones que fluyen diariamente con la administración de personal pueden plantear políticas, lineamientos y programas que empoderen el mejoramiento continuo. Finalmente, no se puede pasar por alto, la relevancia social en el que los resultados pondrán en evidencia una realidad de los trabajadores en cuanto a su felicidad y satisfacción laboral un aspecto que ayudará a realizar un inventario personal de sus características emocionales en el centro laboral y poder hacer cambios estructurales y tomar decisiones asertivas y negociadoras con la organización a fin de mejorar la situación laboral en el Colegio Unión de Ñaña.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Felicidad

En los hombres y mujeres la felicidad usualmente ha tenido un importante valor en su vida diaria, de modo que se esmeran en esforzarse para alcanzar dichas metas y para la psicología positiva, la felicidad es un tema importante y central que tiene muchas publicaciones en esta nueva orientación psicológica (Gorovei, 2020).

La felicidad es consecuencia de la recolección de pequeñas acciones positivas que están asociadas al buen trato. Es decir, cada meta que se traza en el transcurso de la vida afectará positiva o desfavorablemente, por lo tanto, tendrá un efecto en la emoción de la felicidad que uno experimente (Arias, 2014). De igual forma, las personas que están en constante relación social compartiendo momentos agradables con amigos o familiares, muestran un alto

nivel de felicidad, al igual con las personas que practican algún deporte y tienen una vida saludable (Morán y Fínez, 2017).

En este trabajo de investigación se tomó en cuenta el constructo de felicidad laboral de Alarcón (2009) quien propone cuatro elementos intangibles de felicidad. En primer lugar, el sentido positivo de la vida, que hace referencia a toda clase de experiencias que conllevan al disfrute de la vida con ánimo y entusiasmo, la ausencia de felicidad es toda clase de padecimiento y decepción. En segundo lugar, satisfacción con la vida, es estar satisfecho con todo aquello que se haya logrado o se obtuvo pronto según (Alarcón, 2001). También de manera global se evalúa la calidad de vida para determinar si está satisfecho con la vida que lleva la persona. En tercer lugar, la realización personal, es aquella conducta que orienta a la felicidad plena, en ese mismo contexto, el experimentar una tranquilidad única también conlleva a emociones auténticas, porque gracias a sus emociones alcanzan sus metas, objetivos personales y desarrollo formativo (Alarcón, 2003) y por último, alegría de vivir, es aquel sentimiento que una persona experimenta al momento de sentir tranquilidad, por lo tanto, la persona es feliz. Todo esto permite que la vida sea importante y bella (Alarcón, 2013b).

2.2. Satisfacción laboral

En los últimos años, la satisfacción laboral es uno de los temas de interés de los investigadores, debido a que existe relación con distintas teorías de las organizaciones ya que se encontraron evidencias de cambios a lo largo del tiempo (Pacheco, 2017). De igual forma la satisfacción laboral es un sentimiento agradable y placentero que el ser humano posee con respecto a su puesto de trabajo (Jara, 2017).

La satisfacción laboral es un tema relevante en el entorno laboral, de modo que han sido muchos estudios que se desarrollaron al respecto, con el objetivo de definir qué elementos influyen en el bienestar del empleado según el entorno laboral, y definir cómo y cuánto influye esta variable en el desempeño del trabajador (Malluk, 2018). Entonces, para comprender este concepto es indispensable mencionar el significado de la actitud (Sánchez & García, 2017).

En tal sentido, la actitud son pequeños conceptos basados en la lógica, pueden ser observados fácilmente a través de las revelaciones verbales de un individuo (Charaja, 2014).

Se ha considerado la definición de García-Viniegras (2005) porque la satisfacción laboral es como una destreza que tiene el ser humano, en cada actividad laboral que ejecute. Ellos también mencionan que esta variable se apoya en cuatro dimensiones que apoyan a dicho trabajo de investigación. En primer lugar, significación de tarea, que hace referencia a la actividad que una persona realiza con base al sentido de voluntad y esfuerzo para el desarrollo de sus actividades laborales, ocasionando un choque en los colaboradores y en el entorno laboral (Palma, 1999a). En segundo lugar, las condiciones de trabajo, es una estimación que se desarrolla en el ambiente de trabajo del empleado ya que forma un elemento importante para el cumplimiento de las normas y reglamentos laborales (Palma, 2000). En tercer lugar, el reconocimiento personal y/o social, que hace referencia al reconocimiento con base en las funciones de valoración según el trabajo realizado en forma personal o grupal y están asociadas a la organización por los resultados obtenidos ya que es un reflejo directo hacia la institución (Palma, 2001) y por último, los beneficios económicos, uno de los incentivos complacientes es el salario que cobra de la institución en la que labora (Palma, 2004). Del mismo modo, el salario recompensa las demandas de sus necesidades básicas del trabajador, en consecuencia, el colaborador se sentirá feliz, de otro modo, se generará un efecto negativo en los trabajadores que laboran en la empresa.

3. METODOLOGÍA

Respecto al marco metodológico según Morales (2011) se buscó relacionar dos variables: felicidad ay satisfacción laboral, fue un estudio de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.1 Población y muestra

La población del estudio estuvo compuesta por 71 personas, por el tamaño de la población, para la muestra se tomó en cuenta a todo el personal docente

de los 3 niveles (inicial, primaria y secundaria) y el personal no docente (administrativos) del “Colegio Unión”.

3.2 Técnicas de recolección de datos

Para la evaluación de la variable felicidad se consideró el instrumento elaborado por Alarcón (2006a) a fin de evaluar dicha variable, está conformado por 27 preguntas, dividido en sus 4 dimensiones: “sentido positivo de la vida” (ítems 1-11), “satisfacción con la vida” (ítems 12-17), “realización personal” (ítems 18-23) y “alegría de vivir” (ítems 24-27). Todos los ítems están valorados con la escala de Likert: (1) “totalmente de desacuerdo”, (2) “en acuerdo”, (3) “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, (4) “de acuerdo” y (5) “totalmente de acuerdo”. Este instrumento fue revalidado a través de la técnica de juicio de Henry Villacorta Valencia, con una calificación de bueno, es necesario detallar que el instrumento fue diseñado por Alarcón (2006b). El valor de alfa de Cronbach fue de 0.915 para la variable felicidad, resultado que fue fiable para el estudio, por ser mayor que 0.80.

En la evaluación de la variable satisfacción laboral se consideró el instrumento elaborado por Palma (1999b) con el fin de evaluar dicha variable, está conformado por 27 preguntas, dividido en sus 4 dimensiones: “significación de tarea” (ítems 1-8), “condiciones de trabajo” (ítems 9-17), “reconocimiento personal y/o social” (ítems 18-22) y “beneficios económicos” (ítems 23-27). Asimismo, todos los ítems están valorados con la escala de Likert: (1) “totalmente de desacuerdo”, (2) “en acuerdo”, (3) “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, (4) “de acuerdo” y (5) “totalmente de acuerdo”. Este instrumento fue revalidado a través de la técnica de juicio por Henry Villacorta Valencia, con la calificación de bueno. El valor de alfa de Cronbach fue de 0.833 para la variable satisfacción laboral, resultado que fue fiable para el estudio, por ser mayor que 0.80.

Para el presente trabajo de investigación, los datos se recogieron por medio de la técnica de encuesta con preguntas cerradas a través del formulario de Google

(<https://docs.google.com/forms/d/1PBoUzix0yoq47MNATzpwfsrjQh9Ic0KCo0B>)

WdUluUhY/viewform?edit_requested=true#responses) dirigida al personal docente y no docente del “Colegio Unión”. Luego se procedió a enviar a sus correos institucionales en los que les informó del estudio a realizar e indicando que la participación de cada uno de ellos sería voluntaria.

En el desarrollo de la investigación se consideró el formato de las normas APA, también se respetó la originalidad de los demás estudios, se citó correctamente respetando al autor para evitar el incumplimiento del reglamento de la Universidad Peruana Unión. De la misma manera se respetó la integridad del personal a encuestar perteneciente al “Colegio “Unión”, para ello se dio uso del consentimiento informado para el cumplimiento de este punto, y por efecto, se respetó el anonimato de los encuestados. Asimismo, se coordinó con el director Dr. Carlos Corrales Ruiz y se contó con el permiso consentido. Los resultados de este estudio se comunicarán a los directivos del “Colegio Unión” para la aplicación de una mejora en el caso que la institución desee.

En conclusión, en la recolección de los datos se utilizaron dos cuestionarios, una de ellas fue la variable felicidad: se utilizó la escala de “felicidad” de Lima elaborado por Alarcón (2006) para evaluar la variable. Este instrumento fue adaptado por el autor Cieza (2019) con el objetivo de precisar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral. Luego fue revalidado por medio de juicio de experto por Henry Villacorta Valencia.

3.3. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

La data tomada a través del google forms pasó bajo un proceso de filtrado y limpieza para luego realizar el procesamiento de datos con el software excel y spss versión 20” con resultados estadísticos descriptivos e inferenciales.

Análisis descriptivo: para el análisis de la investigación se apoyó en un planteamiento descriptivo para evitar datos errados o ideas premeditadas sobre la información de los datos, es por ello que se realizaron los registros de los resultados, tablas de distribución de frecuencia, cuadros estadísticos en los que

se explicó la medición de las variables felicidad y satisfacción laboral obtenidos de los colaboradores del “Colegio Unión”, Lima – 2021.

Análisis inferencial: se utilizó para la presente investigación una prueba de normalidad, consecuentemente, se aplicó la prueba de Tau de Kendall para realizar un contraste de las hipótesis de dicha investigación según (Odum, 2012). Además, pretendiéndose demostrar si existe o no relación relevante donde: $p > 0.5$: por lo que podemos afirmar que hay relación y $p < 0.05$.

3.3.1 Resultados

Considerando que la presente investigación sometió a estudio a una población de 71 participantes quienes aceptaron el consentimiento informado, se procedió a realizar la prueba de normalidad a fin de determinar el estadístico a utilizar para medir la relación de las variables de estudio, encontrando que ambas variables de estudio poseen un nivel de significancia menor a 0.05; en este sentido, se determinó que los datos son no paramétricos. Tal como se evidencia en la tabla 1.

Tabla 1
Prueba de normalidad de las variables

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Felicidad	.216	71	.000
Satisfacción laboral	.132	71	.004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores del Colegio Unión, 2021.

Ho: No existe relación entre felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores del Colegio Unión, 2021.

Conociendo los resultados de la tabla 1 que indica que los datos son no paramétricos, para efectos de medir la relación entre el constructo referido, se precedió a hacer uso del estadístico Tau_b de Kendall a fin de contrastar las hipótesis de estudio planteadas.

Se evidencia en la tabla 2 un nivel de relación significativa entre felicidad y satisfacción laboral; asimismo, el nivel de correlación es positiva débil de ,299 según el coeficiente r de Kendall; en este sentido, se acepta la hipótesis de estudio, afirmando la existencia de relación entre las variables de estudio; por lo tanto, a mayor felicidad mayor será la satisfacción laboral.

Tabla 2
Relación de satisfacción laboral y felicidad

		Felicidad	Satisfacción Laboral
Tau_b de Kendall	Felicidad	Coeficiente de correlación	,299**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,299**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71

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

Por otro lado, se procedió a medir la correlación entre la variable felicidad y las dimensiones de satisfacción laboral, planteando para el caso específico del presente estudio las siguientes hipótesis:

Hipótesis específica 1: Existe relación entre felicidad y significación de la tarea en los trabajadores del Colegio Unión, 2021.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre felicidad y relación entre condiciones de trabajo en los trabajadores del Colegio Unión, 2021.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre felicidad y reconocimiento personal y/o social en los trabajadores del Colegio Unión, 2021.

Hipótesis específica 4: Existe relación entre felicidad y beneficios económicos en los trabajadores del Colegio Unión, 2021.

Es necesario enfatizar que la hipótesis nula corresponde a la negación de cada una de las hipótesis específicas planteadas en las líneas anteriores.

En la tabla 3 se evidencia los niveles de la correlaciones y su significancia interpretados según escala (Martínez Rebollar & Campos Francisco, 2015):

Relación positiva moderada según estadístico Tau_b Kendall de ,459 entre la variable felicidad y significación de la tarea que forma parte de la dimensión satisfacción laboral; en este contexto, se confirma la hipótesis específica de estudio 1 confirmando que a mayor felicidad mayor será la significación de la tarea en el personal del colegio Unión.

Asimismo, Tau_b Kendall de ,306 que representa un nivel de correlación positiva baja entre la felicidad y condiciones de trabajo, con alto nivel de significancia; en este sentido, se evidencia que, a mayores condiciones de trabajo, mayor felicidad, de esta manera se acepta la hipótesis de estudio y negamos la hipótesis nula.

De la misma forma, Significancia alta y relación positiva muy baja entre reconocimiento personal y/o social con felicidad. El coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall muestra una correlación de ,148; en este sentido, se descarta la hipótesis nula asumiendo que a mayor felicidad mayor será el reconocimiento personal y/o social del personal del Colegio Unión.

Finalmente, un coeficiente de correlación inversa muy baja con alta significancia entre la dimensión beneficios económicos y felicidad. Se evidencia un coeficiente de correlación inverso (Mondragón, 2014) de ,-.184; motivo por el cual, no se acepta la hipótesis de estudio; en este sentido, se afirma que Existe relación entre felicidad y beneficios económicos en los trabajadores del Colegio Unión, 2021. Dicho de otro modo, se mantiene un espíritu de felicidad, aunque los beneficios económicos les sean adversos.

Tabla 3
Relación entre felicidad y dimensiones de satisfacción laboral

			Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos
Tau_b de Kendall	Felicidad	Coeficiente de correlación	,459	,306	,148	-,184

Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
N	71	71	71	71

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

La tabla 4 indica la frecuencia encontrada de la variable felicidad, encontrando que el 42,30% de la población presenta un nivel moderado de felicidad, seguido del nivel alto de felicidad representado por el 29.60 %; asimismo, respecto a la satisfacción laboral el 47,90% de la población indica no estar satisfecho ni insatisfecho, en tanto el 29.60% afirma estar satisfecho.

Tabla 4

Nivel de percepción de las variables felicidad y satisfacción laboral

		Recuento	%
Felicidad	Nivel Bajo	20	28,20%
	Nivel Regular	30	42,30%
	Nivel Alto	21	29,60%
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	16	22,50%
	Nivel Regular	34	47,90%
	Satisfecho	21	29,60%

Discusión

En el presente estudio se dio uso a la escala de felicidad junto a sus 4 dimensiones, diversos estudios tales como Davey (2017) consideraron también las mismas dimensiones de estudio: ausencia de sentimiento profundo o conocido también como sentido positivo de la vida, realización personal, satisfacción con la vida, alegría de vivir; motivo por el cual, este antecedente respalda el uso del instrumento; de la misma manera, para satisfacción laboral se dio uso al instrumento de satisfacción laboral, cuyas dimensiones son las mismas aplicadas por Yslado et al., (2019).

Respecto a la hipótesis general, se demuestra la existencia de relación positiva y significativa de ,299 con el estadístico Tau_b de Kendall entre felicidad y satisfacción laboral; este mismo comportamiento se presenta en los estudios

de Tandler et al., (2020), Joo & Lee (2017) y Coronel y Medina (2019) quienes muestran evidencia de la relación entre ambas variables con una correlación de Rho de Spearman 0,99; además, los autores manifiestan que la felicidad se presenta también como un predictor hacia la satisfacción laboral, provocando así un impacto positivo en el desempeño laboral y el fortalecimiento humano.

Según la comprobación de la hipótesis específica 1, se encontró relación significativa con un p valor < 0.05 entre felicidad y satisfacción de la tarea con un coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de ,459; este hallazgo es concordante con lo expuesto por Martínez-Taboas (2020) quien refiere que la sobrecarga de asignación de tareas puede traer consecuencias de problemas de salud mental. Por tal motivo, es necesario favorecer una mejor calidad de vida laboral en los trabajadores respecto a la significación de la tarea a fin de conseguir un mayor índice de felicidad.

Por otro lado, se acepta la hipótesis específica 2 afirmando la relación positiva y significativa entre condiciones de trabajo y felicidad con Tau_b de Kendall de ,306; de esta manera, este resultado es respaldado por Briones-Jácome (2020) al indicar que los innovadores sistemas laborales van cada vez incrementándose hasta el punto de exigir a un trabajador activo que se adecúe a las condiciones de trabajo, asumiendo este un gran desafío en el entorno laboral que al completarlo alcanza felicidad y satisfacción. De esta manera, es necesario que cada institución se ajuste a la demanda del mercado a fin de procurar la adaptación por parte de sus trabajadores.

Además, se encontró relación positiva entre la felicidad y reconocimiento personal y/o social con p valor < 0.05 y Tau_b de Kendall de ,148, esta evidencia de resultados es concordante con los estudios de Gonzales et al., (2019) quienes muestran que la dimensión reconocimiento está relacionada con los factores extrínsecos que aumentan el sentimiento agradable y satisfactorio de los individuos frente al desempeño de sus labores. De esta manera, es importante desarrollar estrategias motivacionales como el reconocimiento de logros entre los trabajadores

Asimismo, respecto a la relación entre felicidad y beneficios económicos, se obtuvo un resultado inverso y directo con un Tau_b de Kendall de -,184. Estos

resultados son opuestos a los hallados por Alfaro et al., (2012) quienes encontraron que las condiciones remunerativas favorecen a los profesionales y generan mayor impacto en la felicidad del trabajador. En este sentido los aspectos económicos en la población de estudio es un factor inverso a la felicidad.

Finalmente, se muestran los niveles de felicidad en los que el mayor porcentaje de la población en estudio (42,60%) refiere que su nivel de felicidad está en un nivel medio, seguido del nivel alto con 29,60%, y finalmente, el nivel bajo con el 28,20%; estos resultados son similares a encontrado en el estudio realizado por Vargas y Callata (2021) quienes demuestran que los sentimientos de felicidad en época de pandemia están predominado por el nivel medio de felicidad con un 38.8%, seguido del nivel bajo con 33.9% y finalmente nivel alto de felicidad con 27.2%; asimismo, respecto a la satisfacción laboral, los niveles encontrados por Holguin y Contreras (2020) en el mismo contexto de pandemia fue primero nivel medio, seguido de nivel alto y finalmente nivel bajo, al comparar el antecedente mencionado y los hallazgos encontrados en el presente estudio, ambos coinciden; en este sentido se deduce que a pesar de la incertidumbre de la pandemia, los colaboradores han logrado manejar sus emociones procurando no dañar sus labores.

Conclusiones

Después de análisis exhaustivo de determinar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral en los trabajadores del Colegio Unión de Ñaña en el contexto de pandemia se observa que existe una relación directa moderada y significativa entre la satisfacción laboral y felicidad tal como muestra el estadístico Tau_b de Kendall con ,299 y un p valor de ,000 < a 0,05; Es decir, que la felicidad en el personal del Colegio Unión de Ñaña presenta está implicando en forma positiva sobre la satisfacción pero en un nivel moderado aunque significativo. Cuyo resultado, pone en evidencia que el contexto ha menguado las características psicoemocionales de los recursos humanos en dicho contexto académico en los tres niveles inicia, primaria y secundaria, un aspecto que da apertura para realizar otras investigaciones en los que se

verifiquen los aspectos causales que puedan influir en la felicidad y la satisfacción laboral: ¿los cambios laborales obligados por la crisis sanitaria? ¿o tal vez, el soporte deficiente tecnológico para realizar labores?; ¿o los altos niveles de tensión emocional? ¿qué alteraron las interrelaciones entre compañeros, o personal administrativos con el operativo?, además de las exigencias políticas y normativas por parte del sector educativo del gobierno incluyendo la promotora que mediante la Asociación Educativa se pretendió cuidar los estándares de calidad del colegio entre otros que conllevaron al personal a menguar o forzar sus niveles de felicidad y satisfacción laboral.

Finalmente, se observa un aporte teórico producto del estudio al verificar cuál es la dinámica de la felicidad y satisfacción laboral en un contexto educativo en tiempos de pandemia y las posibilidades de analizar factores, que conlleven aún más amplio análisis de los constructos. De la misma forma, las instituciones y organizaciones relacionadas con las variables analizadas podrán llevar a cambios estructurales y políticas que mejoren de forma continua la administración educativa, además, de generar estrategias de soporte para con el personal frente a las demandas del Ministerio de Educación a través de la UGEL. Finalmente, el personal podrá ser consciente de su realidad laboral y podrá ser empático para entablar acuerdos con la Institución Educativa que podrían repercutir en una mejor calidad de servicio y mayor productividad; sin menoscabar su estabilidad psicoemocional.

4. REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima metropolitana. *Revista de Psicología de La PUCP*, 9(1), 29–46. <https://doi.org/10.21500/19002386.993>
- Alarcón, R. (2003). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal. *Revista de Psicología de La PUCP*, 19(1), 27–46.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Internacional de Psicología*, 40(1), 99–106.

- Alarcón, R. (2009). Introdutor de la psicología positiva en el Perú. *Revista Sociedad Peruana de Psicología Positiva*, 1(1), 1–21.
- Alarcón, R. (2013). Reseña de libro psicología contemporánea. *Revista Universitaria de Psicología*, 12(2), 631–633.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. In *Pontificia Universidad Católica Del Perú* (Issue 21). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relation between organizational climate and job satisfaction in a small enterprise from private sector. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 4.
- Arias, W., & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Revista Ciencia y Trabajo*, 16(51), 185–191. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300010>
- Briones-Jácome. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de Ciencias*, 6(3), 26–34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>
- Callalli, E. (2017). *Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del callao*.
- Castro-Solano, A., & Lupano-Perugini, M. L. (2014). LA MIRADA LATINA SOBRE LA PSICOLOGÍA POSITIVA. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 5, 15–31. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v5.2.42250>
- Celada, S. (2016). *Felicidad en el trabajo*. Universidad Argentina de la Empresa.
- Charaja, Y. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo -Puno-Perú. *Revista*

Comunicación, 5(1), 05–13.

Chong, A., & Karlan, D. (2018). Envío de mensajes de texto para incrementar la motivación y satisfacción de los docentes. *Revista Evidencias MineduLab*, 1(1), 1–4.

Cieza, E. (2019). *La felicidad y la satisfacción laboral en una institución educativa de Chimbote-Ancash*. Universidad César Vallejo.

Coronel, C., & Medina, J. (2019). Felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos, en el contexto del COVID-19. In *Tesis*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45572> <http://repositorio.uch.edu.pe/xmlui/handle/uch/112> http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13540/COMUNICACION_FAMILIAR_FAMILIA_FLORES_BENAVENTE_TANIA_NOELIA.pdf?sequence=1&i

Davey, K. (2017). *Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima Engagement and Happiness levels in Lima 's working college students*. 20, 389–406. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/14049/12462>

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Eguren, M., & Belaunde, C. (2019). *No era vocación, era necesidad*.

Erazo, P., & Riaño-Casallas, M. (2020). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 349–371. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i1.1187>

Espinoza, M., & Paz, K. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centro de atención, Arequipa 2016- 2017*.

- García-Viniegras, C. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 8(2), 1–20.
- Gonzales, R. (2018). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*. Pontificia Universidad Católica del Perú-Escuela de Posgrado.
- Gonzales, R., Ponce, H., Rios, D., & Vargas, C. (2019). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao* [Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13206>
- Gorovei, A. (2020). Does work make you happy? job satisfaction and happiness in the modern world. *Revista Económica*, 1, 76–86.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Jara, R. (2017). Escala de satisfacción laboral REA-17. *Revista de Investigación Apuntes Científicos Estudiantiles de Psicología*, 1, 4–5.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas - Rumbos y Sentidos de La Comunicación*, 17(33), 215–250.
<https://doi.org/10.22395/anagr.v17n33a10>
- Martínez-Taboas, A. (2020). Pandemias, COVID-19 y salud mental: ¿Qué

sabemos actualmente? *Revista Caribeña de Psicología*, 4(2), 143–152.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37226/rcp.v4i2.4907>

Morales, K. (2011). *Estilo de vida y satisfacción laboral de los docentes de la asociación central de Honduras de los adventistas del séptimo día*. Universidad de Montermorelos.

Morán, M., & Fínez, M. (2017). Felicidad y su relación con tipos y rasgos de personalidad. *Revista Clínica y Salud*, 28, 59–63.

Odum, E. I. (2012). Obtención más información sobre el coeficiente de correlación de rango-orden de Spearman en SPSS con datos del informe de desempeño estatal consolidado (2012–2013). In *SAGE, Publications, Ltd. All Rights Reserved*. SAGE Publications, Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781473960558>

Pacheco, T. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo. *Revista Psicología Social*, 1–26.

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación En Psicología*, 9(1), 27–34.

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación En Psicología*, 3(1), 11–21.

Palma, S. (2001). Factores de satisfacción laboral. *Revista Debates N°3 Lima Instituto de Ciencias y Tecnología URP*, 3(1), 24–40.

Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL- SPC. *Manual 1ra Edición*, 1(1), 1–52.

Picón, G. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Revista Ciencia y Tecnología*, 1–16.

- Robinet-Serrano, A. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Revista Ciencias de La Educación*, 5(12), 637–653.
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Ciencia y Tecnología*, 22(2), 161–166.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Spontón, C. (2018). Felicidad laboral: rol de la satisfacción con los recursos laborales, emocionales, engagement y burnout. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 26–32.
- Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. (2020). Authentic happiness at work: self- and peer-rated orientations to happiness, work satisfaction, and stress coping. *Frontiers in Psychology*, 11(August), 1–16.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01931>
- Tintaya, P. (2019). Psicología y personalidad. *Revista de Investigación Psicológica*, 1(21), 115–134.
- Vargas, K., & Callata, Z. (2021). La felicidad en tiempos de pandemia y educación virtual: un estudio en universitarios del Altiplano. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(2), 111–120. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.493>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 99–106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Med*, 23(4), 325–331. <https://doi.org/10.21840/siic/158957>

ANEXOS

Evidencia de sumisión del artículo en una revista de prestigio



Copia de la resolución de inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el consejo de facultad correspondiente



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

RESOLUCIÓN N° 2319-2021/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 28 de abril de 2021

VISTO:

El expediente de los(las)/el(la) bachiller(es), de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión,

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que los(las)/el(la) bachiller(es), ha(n) solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de tesis, y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 28 de abril de 2021, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar al ASESOR para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Karina, Rodríguez Mamaní	200310555	Administración y Negocios Internacionales	"Felicidad y Satisfacción laboral del personal del Colegio Unión - Huapaya Lima, 2021".	Mg. Guido Angelo Huapaya Flores	Dictaminador 1: Mtro. Santos Victor Burgos Chavez Dictaminador 2: Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios
Esmirna Francisca, Guzman Calderon	200920181				



Regístrese, comuníquese y archívese

Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA