

CARLOS DAVILA

TURNITIN-Articulo final 16-12.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:541737241

Fecha de entrega

17 dic 2025, 7:59 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 dic 2025, 8:01 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN-Articulo final 16-12.docx

Tamaño del archivo

60.9 KB

13 páginas

5333 palabras

28.470 caracteres

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	www.researchgate.net	2%
2	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2023-11-18	<1%
3	Internet	repositorio.umsa.bo	<1%
4	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
7	Internet	www.slideshare.net	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-11-27	<1%
9	Trabajos entregados	BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA on 2023-07-19	<1%
10	Trabajos entregados	Infile on 2021-05-25	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Abierta para Adultos on 2025-01-18	<1%

12	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
13	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2024-12-10	<1%
15	Internet	theibfr.com	<1%
16	Internet	prezi.com	<1%
17	Internet	documentacion.fundacionmapfre.org	<1%
18	Internet	repositorio.upch.edu.pe	<1%
19	Internet	dspace.um.edu.mx	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad San Francisco de Quito on 2016-05-16	<1%
21	Internet	search.bvsalud.org	<1%
22	Publicación	Rojas Peralta, Gaby Priscila. "El planeamiento estratégico y la gestión de tributos ...	<1%
23	Internet	core.ac.uk	<1%
24	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Catolica de Trujillo on 2018-02-22	<1%

26	Internet	repositorio.upagu.edu.pe	<1%
27	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
28	Internet	www.redtelework.com	<1%
29	Publicación	Jacopo Bizzarri, Paola Rucci, Alessia Vallotta, Massimo Girelli et al. "Dual Diagnosi...	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion on 2025-12-04	<1%
31	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
32	Internet	worldwidescience.org	<1%
33	Internet	www.arwen-dyd.com	<1%
34	Internet	www.scribd.com	<1%
35	Internet	www.theibfr.com	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-18	<1%
37	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2015-11-17	<1%

Resumen

En la actualidad la industria turística, se identificaron que factores como las condiciones laborales, la estabilidad entre el trabajo y vida personal, y la gratificación profesional influyen de una forma directa en la percepción de satisfacción de los colaboradores para rendir más dado a eso, en el presente estudio de investigación buscamos la determinación de la relación de la calidad de vida en la felicidad laboral en los colaboradores en la industria turística. Usando un enfoque de investigación cuantitativa no experimental en la cual se aplicó una encuesta por cada variable para la recolección de datos, donde el resultado obtenido indica una correlación positiva y muy significativa entre la calidad de vida y la felicidad laboral, dando un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho=0.563$. En conclusión, toda mejoría que se realice en la calidad de vida laboral está ligada con un aumento en la felicidad de los colaboradores.

Palabras clave: Calidad de Vida, Felicidad en el trabajo, Industria Turística

Abstract

Currently, in the tourism industry, factors such as working conditions, work-life balance, and professional gratification have been identified as having a direct influence on employees' perception of satisfaction and their willingness to perform better. Therefore, in this research study, we seek to determine the relationship between quality of life and job satisfaction among employees in the tourism industry. Using a non-experimental quantitative research approach in which a survey was applied for each variable to collect data, the results indicate a positive and highly significant correlation between quality of life and job satisfaction, with a Spearman correlation coefficient of $Rho=0.563$. In conclusion, any improvement in the quality of working life is linked to an increase in employee happiness.

Keywords: Quality of Life, Happiness at Work, Travel Industry

Introducción

El desarrollo turístico interviene en el tipo de vida de las comunidades al crear grandes cambios en los servicios que involucran a toda actividad turística. Estos cambios repercuten de forma directa en las condiciones de trabajadores de la industria turística, promoviendo más bienestar. De esta forma aporta a mejorar la calidad de vida laboral y felicidad en el trabajo dentro del sector de turismo (Tang et al. 2024). Este estudio es significativo para los siguientes puntos.

Los estudios actualmente se rigen hacia el análisis de la industria turística desde una perspectiva centrada en la calidad de vida laboral y la felicidad en el trabajo. Para después verificar las hipótesis de los resultados variables mostrados en la investigación (Doszyn, 2023).

Cabe recalcar el alcance e importancia de las políticas aplicadas en el sector turismo específicamente en correlación con la mejora de la calidad de vida laboral y la promoción de la felicidad en el trabajo. Por otro lado, los conceptos y resultados del estudio, los responsables del sector podrán contar con una perspectiva más amplia y con un conjunto de medidas orientadas a fortalecer el bienestar de los trabajadores, garantizando así un desarrollo sostenible que priorice su satisfacción y condiciones laborales (Cuadros, 2021).

Para lograr la realización de los diversos objetivos del estudio se estableció el uso de métodos de investigación científica, basados en la recolección de antecedentes, las estadísticas de INEI y el Observatorio Turístico del Perú, el desarrollo de un marco teórico que nos ayuda a validar los resultados (Hernández et al., 2024).

Según Daries et al. (2021) el porcentaje del turismo en el PIB de Perú se ha incrementado de 3,6% en 2011 a 3,9% en 2019. El Consumo de Turismo Interno reflejó el 7,1% del PIB peruano en totalidad. De esto, el 2,2% compete al uso de gastos turísticos receptivos y el 4,5% para gastos turísticos internos. Esto está de acuerdo con las proyecciones del World Travel and Tourism Council (WTTC) colocan los gastos locales en el 70% del monto total, en comparación con el 30% de los costos turísticos percibidos.

Como menciona Daries et al. (2021), Perú ha adquirido poco a poco cuota en Sudamérica, medida que se fue dando por la llega de nuevos visitantes extranjeros (pasa del 9,3% en 2010 al 12,3% en 2019) así como por el aumento de incorporaciones turísticos (de 12,3 en 2010 a 16,8% en 2019).

Aunque existen investigaciones sobre la calidad de vida y la felicidad en el trabajo, no hay mucha información respecto a cómo se relacionan estos aspectos en la región San Martín, Perú. Ya que la mayor parte de los estudios se rigen en grandes ciudades, haciendo de lado contextos regionales. A este respecto, el presente trabajo de investigación planea cubrir este vacío y aportar nuevos datos sobre una realidad no explorada determinando la relación de la calidad de vida en la felicidad laboral de aquellos que trabajan en la industria turística.

Revisión de la literatura

En el foro internacional se encuentran innumerables investigaciones como la de Domínguez et al. (2021) investigaron la percepción de los trabajadores hoteleros en la ciudad de Querétaro, México sobre su calidad de vida laboral. En donde, se identificaron que factores como las condiciones laborales, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y sentirse satisfecho con su profesión influyen directamente en la percepción de comodidad de los empleados. Asimismo, (Faria et al. 2024) examinó la relación entre el trabajo digno, la adaptabilidad profesional y la calidad de vida en colaboradores independientes del turismo en Portugal, ofreciendo evidencia empírica sobre cómo estas variables influyen en el bienestar laboral. Su enfoque en la adaptabilidad profesional es un gran aporte para esta investigación, ya que proporciona un marco que relaciona la calidad de vida y la felicidad en el trabajo.

Además, Silva y Martins (2022) realizaron un estudio sobre el lazo entre el trabajo en turnos y la calidad de vida de los colaboradores en el sector turístico de Portugal, destacando diferencias significativas en la satisfacción personal según el tipo de turno. Donde, sus resultados mostraron diferencias entre los trabajadores de turnos rotativos para el nivel de bienestar con la vida personal, mientras que los trabajadores de turnos fijos mostraron niveles más elevados de estar satisfechos. Su enfoque en la calidad de vida laboral proporciona el soporte relevante que analiza la felicidad en el trabajo en la industria turística, contribuyendo a entender cómo los estados laborales actúan en el bienestar de los trabajadores. Por un lado, Stamolampros y Dousios (2023) encontraron las indagaciones en Reino Unido basadas en el bien de los empleados en el sector del turístico y hotelería al proporcionar evidencia de las circunstancias que contribuyen en la satisfacción de los empleados durante la pandemia, destacando la importancia de utilizar el contenido generado por los usuarios en línea para entender la comodidad de los empleados. Por el otro, (Wu et al. 2025) en su estudio aplicado a los empleados de hoteles en Lombok, Indonesia. Proporcionan convicción de que la calidad de vida en el trabajo es un sistema de trabajo en la cual los empleados son aptos de satisfacer sus necesidades personales y hallar un balance entre su trabajo y su vida, además, teniendo como resultados que la motivación, autoeficacia, satisfacción laboral y ética laboral se afectan entre sí. Dando como recomendación al departamento de recursos humanos de los hoteles de Lombok, que necesita mejorar varios aspectos de la calidad de vida laboral, tales como ofrecer un salario justo que sea adecuado, un mejor ambiente de trabajo, capacitaciones de superación personal y programas de asistencia a los empleados. A nivel nacional se encontraron las siguientes investigaciones:

De acuerdo con Cárdenas y Macedo (2023) llevaron a cabo un estudio en Iquitos, Perú, donde analizaron la relación entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral en el colaborador del sector de hotelería. Los resultados demostraron una correlación inversa importante, indicando que niveles elevados de estrés se asocian con un descenso en la calidad de vida laboral. Asimismo, Paredes et al. (2023) realizaron un estudio donde determinaron el nexo entre bienestar mental y positivismo laboral.

en trabajadores de turismo de la región Junín, Perú. Los resultados indicaron que, a mayor bienestar mental, mayor optimismo laboral, es absolutamente imprescindible que las diversas organizaciones del rubro hotelero y turístico establezcan políticas de prevención y cuidado de aspectos tan importantes vinculados al equilibrio psicoemocional de los trabajadores.

Además, Infante (2021) presenta una investigación en la ciudad de Chiclayo con el Modelo de Felicidad Organizacional, que incluye dimensiones como positividad, compromiso, desarrollo profesional y personal, relaciones confiables, sentido y logro y reconocimiento. Donde, analiza el Método PERMA, que resume la felicidad en cinco pasos: emociones positivas, compromiso, relaciones, significado y logro. También menciona que la felicidad organizacional es un elemento prioritario para la gestión de cualquier organización. Esto da un gran aporte a la investigación ya que puede generar los niveles de rendimiento y crecimiento que toda empresa busca para su desarrollo.

Por un lado, Carrasco (2023) evaluó los niveles de felicidad en trabajadores de una cadena hotelera en Chiclayo, Perú. La investigación evidenció que la gran parte de los empleados reportaron altos niveles de felicidad, especialmente en dimensiones relacionadas con el sentido positivo de la vida y la satisfacción personal. Por otro lado, se reconocieron áreas de mejora en la realización personal, especialmente entre ciertos grupos demográficos. Por otro lado, Lopez (2024) en su investigación encontraron niveles medio-altos en la percepción del sentido de pertenencia y en la calidad de vida laboral. En el que se halló que la correspondencia es positiva entre el sentimiento de pertenecer y la calidad de vida laboral, así como un vínculo relevante entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de compromiso y motivación de la variable sentido de pertenencia.

Calidad de Vida

La calidad de vida es comprendida como la captación de dicha personal que resulta del balance percibido por un sujeto entre las necesidades o cargas de una profesión y los bienes disponibles (psicológicos, organizacionales y relacionales) para satisfacer estas necesidades y todos los dominios y subdominios de la vida (Tinoco, 2023). Una persona reporta una excelente calidad de vida cuando es basada en un equilibrio entre las demandas del trabajo complejo, extenuante y arduo y la capacidad percibida para afrontarlas, a lo largo de su vida hubo un desarrollo óptimo en esta área de logros profesionales, familiares y personales (Ramírez y Riaño, 2022).

La plenitud de los empleados con su ambiente de trabajo es fundamental para su desempeño y actualmente es uno de los aspectos más significativos que posibilitan comprender el comportamiento de las organizaciones, ya que la participación laboral es asociada a una calidad de vida más favorable (Betancur et al, 2024). Desde esta perspectiva, Tracy et al. (2025) establece que la calidad de vida en el trabajo es el experimento de comodidad resultante entre el trabajo complejo, y los medios disponibles para responder a ellas.

cada vez más relevante debido a los crecientes requisitos entorno al ambiente laboral de las empresas y organizaciones en muchas partes del mundo ya que esto influye de gran manera al desarrollo organizacional (Aguilar et al, 2023). La calidad de vida laboral tiene como finalidad obtener más humanización del trabajo mediante el modelo de lugares de trabajo que sean más convenientes, seguras, saludables y empresas participativas, más democráticas y eficaces que puedan saciar las necesidades y requerimientos de los empleados, así como brindarles una oportunidad de enriquecimiento profesional y personal (Edisson, 2021).

En busca de una deseable calidad de vida en el trabajo incluye esfuerzos para alinear los intereses de la empresa con los requerimientos y expectativas de sus integrantes, como individuos psicosociales que fortalezca la cultura empresarial (Van et al., 2024). Existen necesidades e intereses específicos a cubrir como el desarrollo personal y profesional, la satisfacción, motivación y formación continua que ayudará a determinar la productividad empresarial (Rahimi et al., 2024).

Entre sus dimensiones se consideraron el compromiso laboral, que es "el grado de relación psíquica y emocional que un trabajador tiene con su trabajo, su grupo y la organización", manifestado en motivación, alineación con los valores de la empresa y colocación para desarrollar un empeño adicional para llegar a cumplir los objetivos (Moyano, 2021).

El control laboral que se entiende como el grado de presión y exigencia tecnológica, donde el trabajador debe estar siempre disponible, lo que resulta en un monitoreo implícito del tiempo y acciones laborales, especialmente en contextos de teletrabajo o híbridos. Esta constante conectividad puede alargar la jornada laboral sin un control claro del tiempo (Quiroz et al., 2022).

El interfaz trabajo-casa que es "el balance que debe existir entre lo laboral y lo personal", es decir, cómo las responsabilidades del trabajo y del hogar interactúan y se equilibran, influyendo en la satisfacción y en el bienestar de la persona (Leite et al., 2023).

Además, el bienestar general se define como "la satisfacción, felicidad y pasión con la que las personas hacen su trabajo, va más allá de estar sanos, incluye el bienestar emocional que permite disfrutar de las tareas con todas las ganas" (Cáceres et al., 2023).

Felicidad en el trabajo

Los orígenes de la perspectiva de la felicidad a menudo se centran en el entorno y, a veces, en los pensamientos y sentimientos de la gente (Sánchez, 2023). Gran parte de la investigación en psicología ocupacional/organizacional y psicología ocupacional se ha dedicado a examinar la influencia de las características organizacionales u ocupacionales, y se ha dedicado relativamente poco al análisis de los trabajadores y sus cambios en los procesos cognitivos y afectivos. Cada punto de vista tiene sus propios méritos, pero la felicidad proviene claramente de ambos (Kato et al., 2024).

La felicidad subjetiva es un concepto muy general que tiene diferentes aspectos y está relacionado con cómo una persona evalúa su vida (García et al. 2022). En general, la felicidad

relacionada con el trabajo se define como el estado en el que un trabajador está 1) saciado con su trabajo y 2) explora regularmente emociones positivas como alegría, y raras emociones negativas como tristeza (Erazo, 2021).

La felicidad es más que un simple sentimiento o emoción, es un estado mental que debe perseguirse activamente a través de la mente y actuar conscientemente, haciéndolo la recompensa de una vida equilibrada y armoniosa y la meta natural de una vida disciplinada y así tener plenitud (Cazallas, 2024).

Según Fernández (2023), cuando las personas buscan la felicidad, algunas personas siempre quieren ser felices, aunque sea un poco. Se puede argumentar que algunas personas piensan que la felicidad y el bienestar se representa cuando se enfrentan a factores positivos frecuentes, y tienen un número de factores negativos no tan frecuentes, como experiencias de efectos positivos moderados o severos que son necesarios o suficientes para crear un proyecto de individual de vida feliz (Mora, 2021).

La felicidad en el trabajo también puede predecir comportamientos que desempeñan papeles secundarios, que pueden definirse como aquellos comportamientos que apoyan el desempeño de tareas mejorando y manteniendo el contexto social y psicológico (Leon, 2021). Hay mucha evidencia para apoyar la idea de que una actitud positiva aumenta el comportamiento proactivo de un individuo en un comportamiento que va más allá de una descripción formal del trabajo y tiene como principal objetivo mejorar las decisiones laborales, como el comportamiento cívico y los intercambios de conocimientos, para un ambiente de trabajo sano y con mucha motivación (Wezowski & Penton, 2023).

Entre sus dimensiones se consideraron el compromiso organizativo que se define como es que el colaborador se integra con el objetivo y los valores de la institución, por la que se involucra de forma activa en todas las actividades y valora su estadía en su puesto dentro de la empresa (Mamani et al., 2023).

Y la felicidad laboral que es cuando el colaborador tiene un estado emocional estable que irradia positividad y experimenta cuando se siente en un ambiente laboral satisfactorio, con compromiso emocional por parte de la organización y genera bienestar (Sánchez & Veliz, 2024).

Metodología

La presente investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, cuyo propósito principal reside en caracterizar diversas variables dentro de un colectivo de sujetos durante un lapso determinado, sin la inclusión de un grupo de control. En contraste, los estudios de corte analítico se orientan hacia la evaluación comparativa de diferentes grupos de participantes (Howell et al. 2024).

Desde la perspectiva cuantitativa, esta investigación, en línea con lo señalado por Li et al. (2024), tiene como finalidad describir una situación o un evento particular, es decir, cómo se manifiesta

o cuál es la naturaleza de un fenómeno específico. De este modo, se busca especificar las propiedades, particularidades y perfiles tanto individual como colectivo, comunidades o cualquier otro tipo

susceptible de análisis. En esencia, el proceso implica la recolección y medición de información de manera conjunta o individual, centrándose exclusivamente en las variables pertinentes al estudio.

Diseño de la investigación

1 El estudio actual es de tipo básico, puesto que se busca ampliar el conocimiento sobre la calidad de vida y felicidad en el trabajo en la industria turística en San Martín no siendo aplicada instantáneamente, sino que sirve para poder comprender y fundar teorías Vizcaíno et al. (2023). Se adoptó un enfoque cuantitativo. De esta manera, se busca que los hallazgos obtenidos puedan ser extrapolados y aplicados a un número amplio de situaciones o contextos (Triputra et al. 2024). Según Albis, (2024) la investigación cuantitativa se fundamenta en un marco estadístico, cuyo propósito es analizar la realidad objetiva mediante mediciones y análisis numéricos. El diseño adoptado para esta investigación es no experimental, lo cual implica que nada ha sido distorsionado en cuanto a variables de estudio Acosta (2023). Como afirman Aarsman et al. (2024), en las investigaciones no experimentales, los fenómenos o sucesos son observados en su medio natural para luego realizar un análisis. Adicionalmente, (Blundell et al. 2024) destacan que en este tipo de investigación es posible observar los acontecimientos y fenómenos de forma natural, lo cual facilita el análisis posterior y la derivación de conclusiones causales válidas. Este estudio posee un diseño transversal correlacional, dado que su objetivo es establecer la asociación entre las dos variables de interés, analizando su incidencia e interrelación en un momento específico, generalmente de semanas o meses (Kc et al. 2025). El estudio tiene una importancia descriptivo-correlacional simple. Esto implica que la investigación se propone analizar la relación entre la calidad de vida y la felicidad laboral de los colaboradores en la industria turística en el Departamento de San Martín. El nivel del estudio es descriptivo, ya que su propósito es caracterizar la calidad de vida y la felicidad laboral de los colaboradores de la industria turística, ya que se busca detallar el estado actual de estas variables en un momento determinado, en el cual se usó un diseño no experimental con de corte transversal.

Diseño muestral

35 Para este estudio, el número de población fue conformada por los colaboradores de la industria turística dentro de la región de San Martín. Conforme a los resultados posteados por la Organización Mundial del Turismo (OMT) en 2017, se registraron 21,702 hoteles y negocios parecidos en Perú.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, donde se consideraron criterios que incluyen a trabajadores dentro de la industria mayores de 18 años que sean colaboradores estables en la empresa, con un contrato vigente, y que tengan un vínculo laboral mínima de 3 meses en la empresa; como criterios de exclusión empleados que estén de vacaciones al momento del estudio, con cese laboral o trabajadores que no quieran participar de forma voluntaria por lo cual la muestra se conformó con un total de 250 participantes. Este método ayuda a elegir aquellos que están disponibles y que

sujetos de estudio (Otzen & Manterola, 2017).

Técnicas de Recolección de Datos

Considerando la naturaleza cuantitativa de esta investigación, la recolección de datos en el sector hotelero de la industria turística en la región de San Martín se efectuó a través de la ejecución de una encuesta. Este instrumento ayudará a adquirir la información relevante para el desarrollo del estudio.

Como instrumentos de medición, se empleó un cuestionario para cada variable, en este caso el primero es calidad de vida, elaborado por Sirisawasd et al. (2014) y adaptado al contexto español (Chaiear et al. 2024), que consta de 4 dimensiones: Compromiso laboral con 8 ítems, control laboral con 5 ítems, Interfaz de Trabajo y Casa con 5 ítems y Bienestar General con 1 ítem, y el segundo es Felicidad en el Trabajo elaborado por (García et al. 2022) que cuenta con dos dimensiones: compromiso organizativo con 7 ítems y Felicidad Laboral con 6 ítems, de esa manera podremos determinar cómo se percibe la industria turística. Todo esto pasó por un proceso de validación que fue realizada por el juicio de personas expertas y la confiabilidad de los instrumentos visto a través del Alfa de Cronbach.

Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Para procesar los datos se desarrollará mediante el software estadístico SPSS versión 25 en español. Esta herramienta hizo posible efectuar un análisis detallado que incluya estadísticas descriptivas e inferenciales. La confiabilidad de los instrumentos fue verificada empleando el coeficiente Alfa de Cronbach en el cual, el instrumento de calidad de vida obtuvo .906 y el instrumento de felicidad en el trabajo obtuvo un .709 lo que indica que ambos instrumentos son confiables para su aplicación (Pallant, 2020). Por otro lado, se aplicó una prueba de normalidad para encontrar la distribución de datos de la muestra, en el cual se muestra que la distribución de no paramétrica, tal como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Prueba de normalidad de una muestra

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida	.187	250	.000
Compromiso laboral	.118	250	.000
Control laboral	.179	250	.000
Interfaz de trabajo y casa	.155	250	.000
Bienestar general	.138	250	.000
Felicidad en el trabajo	.221	250	.000
Compromiso organizativo	.112	250	.000
Felicidad laboral	.186	250	.000

Asimismo, se llevó a cabo análisis estadísticos inferenciales para probar las hipótesis planteadas. Se utilizaron pruebas de correlación con el fin de identificar el vínculo entre las variables

analizadas, como la calidad de vida y la felicidad laboral, para este propósito se empleó la correlación de Spearman para datos no paramétricas (Mendivelso, 2022).

Resultados y discusión

La **Tabla 2**, muestra datos sociodemográficos de la muestra, que incluye un 53.2% de género femenino y un 46.8% de género masculino. La distribución por edad muestra que el 69.6% de los participantes tiene entre 18 y 20 años, y le sigue un 17.2% en el rango de 21 a 24 años. En cuanto al lugar de procedencia, el 72.4% proviene de la selva, mientras que el 14.4% es de la sierra. En lo que respecta al estado civil, el 57.6% son solteros, el 16.4% están casados y el 24.4% son convivientes.

Tabla 2. Datos sociodemográficos de la muestra

		n	%
Género	Masculino	117	46.8%
	Femenino	133	53.2%
Edad	18 a 20 años	174	69.6%
	21 a 24 años	43	17.2%
	25 a 29 años	24	9.6%
	30 a más años	9	3.6%
Lugar de procedencia	Costa	33	13.2%
	Sierra	36	14.4%
	Selva	181	72.4%
Estado civil	Soltero(a)	144	57.6%
	Casado(a)	41	16.4%
	Conviviente	61	24.4%

En la **Tabla 3** muestra que la calidad de vida se clasifica como alta en un 60%, con las siguientes dimensiones: compromiso laboral (63.6% en nivel alto), control laboral (50.8% en nivel medio), interfaz trabajo-casa (50.4% en nivel medio) y bienestar general (39.6% en nivel medio).

Tabla 3. Niveles de la calidad de vida y sus dimensiones

		Nivel		
Variable		Bajo	Medio	Alto
Calidad de vida	n		100	150
	%		40.0%	60.00%
Compromiso laboral	n		91	159
	%		36.4%	63.6%
Control laboral	n		127	123
	%		50.8%	49.2%
Interfaz de trabajo y casa	n		126	124
	%		50.4%	49.6%
Bienestar general	n	77	99	74
	%	30.8%	39.6%	29.6%

En la **Tabla 4** revela que la felicidad en el trabajo también se encuentra en un nivel alto, alcanzando un 74.4%. Las dimensiones de esta variable son: compromiso organizativo (64.0% en nivel alto) y felicidad laboral (84.8% en nivel medio).

Tabla 4. Niveles de la felicidad en el trabajo y sus dimensiones

Variable		Nivel	
		Medio	Alto
Felicidad en el trabajo	n	64	186
	%	25.6%	74.4%
Compromiso organizativo	n	90	160
	%	36.0%	64.0%
Felicidad laboral	n	38	212
	%	15.2%	84.8%

Interferenciales

Los análisis descriptivos, presentados en la **Tabla 5**, indican que la calidad de vida mejora progresivamente con la edad, con una (Media= 4.30).

Tabla 5. Descriptivos entre la calidad de vida y la edad

Calidad de vida								
	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
18 a 20 años	174	3.92	0.524	0.040	3.84	3.99	3	5
21 a 24 años	43	4.15	0.170	0.026	4.09	4.20	4	4
25 a 29 años	24	4.20	0.255	0.052	4.09	4.31	4	4
30 a más años	9	4.30	0.000	0.000	4.30	4.30	4	4
Total	250	4.00	0.467	0.030	3.94	4.06	3	5

La **Tabla 6** muestra que el análisis ANOVA revela diferencias estadísticamente significantes en la calidad de vida entre los conjuntos etarios ($F=6.372$, Sig. <0.001). La variabilidad entre grupos ($SC=3.907$) supera la variabilidad dentro de los grupos ($SC=50.288$), indicando que la edad influye en la percepción de calidad de vida.

Tabla 6. Anova de la calidad de vida y la edad

Calidad de vida					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	3.907	3	1.302	6.372	0.000
Dentro de grupos	50.288	246	0.204		
Total	54.195	249			

En la **Tabla 7**, se examina que la asociación entre la calidad de vida y la felicidad en el trabajo

es significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho=0.563$, lo que señala una relación positiva y moderada.

Tabla 7. Correlación entre la calidad de vida y la felicidad en el trabajo

		Felicidad en el trabajo
Calidad de vida	Coeficiente Rho Spearman	,563**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	250

** . La correlación es relevante en el nivel 0,01 (2 colas).

La **Tabla 8** demuestra el vínculo significativo entre la calidad de vida y las dimensiones de la felicidad en el trabajo, con un coeficiente de Rho Spearman de $\rho=0.787$ para el compromiso organizativo y $\rho=0.460$ para la felicidad laboral.

Tabla 8. Correlación entre la calidad de vida y las dimensiones de la felicidad en el trabajo

Calidad de vida			Felicidad laboral
		Compromiso organizativo	
	Coeficiente de correlación	,787**	,460**
	Sig. (bilateral)	.000	.000
	N	250	250

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Discusión

La actual investigación se propuso determinar la relación entre la calidad de vida y la felicidad laboral en los colaboradores de la industria turística en base a la región de San Martín. Los hallazgos del estudio revelan una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la felicidad laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho=0.563$. Este hallazgo respalda estudios anteriores que sugieren que una mejora en la calidad de vida laboral puede conducir a un aumento en la felicidad de los trabajadores. Faria et al. (2024) también señalan que el trabajo digno está asociado con una mayor calidad de vida, esto enfatiza la importancia de colocar políticas organizacionales que generen un entorno de trabajo sano y motivador.

En correspondencia con estudios anteriores, como el de Domínguez et al., (2021) en México, se encontró que factores como las condiciones laborales y el equilibrio entre trabajo y vida personal influyen en la percepción de bienestar de los empleados. En este contexto, los datos obtenidos muestran que una proporción considerable de los participantes percibe una buena calidad de vida (60%), lo cual se evidencia en un alto grado de compromiso laboral (63.6%).

Asimismo, la investigación de Faria et al. (2024) en Portugal destacó la importancia de la

adaptabilidad profesional en el bienestar laboral. Si bien la presente investigación no midió directamente la adaptabilidad, los resultados sugieren que los colaboradores de la industria turística en San Martín experimentan un nivel medio de control laboral (50.8%) e interfaz de trabajo y casa (50.4%), lo que podría interpretarse como un área de oportunidad para mejorar la habilidad de los colaboradores de ajustarse a las exigencias del entorno laboral y personal.

En el ámbito nacional, los hallazgos de Cárdenas y Macedo (2023) en Iquitos sobre la correlación inversa entre estrés y calidad de vida laboral son relevantes para la presente discusión. Aunque este estudio no midió el estrés directamente, los resultados sobre el bienestar general (39.6% en nivel medio) podrían sugerir la existencia de factores estresantes dentro del ambiente laboral de los colaboradores turísticos en San Martín.

Por otro lado, los resultados de Paredes et al. (2023) en Junín, que encontraron una relación positiva entre bienestar mental y optimismo laboral, coinciden plenamente con lo encontrado en esta investigación. El alto nivel de felicidad en el trabajo (74.4%) y compromiso organizativo (64%) observado en los colaboradores de San Martín sugiere un buen nivel de bienestar mental y optimismo laboral en este grupo.

Además, la investigación de Infante (2021) en Chiclayo sobre el Modelo de Felicidad Organizacional y el Método PERMA resalta la importancia de factores como el compromiso, el desarrollo en el ámbito profesional y las relaciones confiables en la felicidad laboral. Estos elementos se muestran evidenciados en los hallazgos del presente estudio, donde se observa un alto nivel de compromiso organizativo y felicidad laboral en los colaboradores.

Los resultados obtenidos en este estudio aportan a la literatura sobre la relación entre la calidad de vida y la felicidad laboral, específicamente dentro de la industria turística. Los resultados obtenidos sugieren la presencia de una asociación positiva y moderada entre ambas variables en el contexto particular de San Martín. Entre estas áreas, destacan aspectos como el control laboral, la conciliación entre la vida profesional y personal (interfaz trabajo-casa), y el bien general de los trabajadores.

Este trabajo de investigación tuvo ciertas limitaciones que deben ser consideradas para la interpretación de los resultados: En cuanto al tamaño de la muestra, aunque la investigación contó con 250 colaboradores de la industria turística, se reconoce que una muestra más amplia habría permitido obtener resultados más representativos y generalizables. Se hubiera deseado incluir a un mayor número de trabajadores de distintas áreas y regiones para contrastar la diversidad de experiencias laborales. Asimismo, consideramos la estacionalidad del sector turismo, no se consideró la influencia de la estacionalidad turística (temporada alta vs. baja), que puede afectar significativamente el nivel de carga laboral, estrés y percepción de bienestar de los colaboradores.

Finalmente, como proyección para futuras investigaciones se sugiere lo siguiente: En cuanto a la implicación geográfica del estudio, replicar la investigación en otras regiones del país para comparar

realidades entre destinos turísticos desarrollados y emergentes. Además, intervenciones organizacionales de diseñar y evaluar programas de bienestar laboral dentro del sector turístico para medir su impacto en la felicidad y la permanencia del personal.

Conclusiones

13 Se puede confirmar la existencia de una relación muy significativa entre la calidad de vida y la felicidad laboral, el cual demuestra que la relación es positiva fuerte. Dado a ello, sugiere que las mejoras en la calidad de vida laboral como lo es interfaz trabajo-casa, control laboral y el bienestar general están relacionadas con un aumento en la felicidad de los trabajadores.

13 La relación de la calidad de vida y las dimensiones en cuanto a felicidad dentro del trabajo en San Martín refleja que existe un alto nivel de compromiso organizativo y felicidad laboral, debido al control de trabajo y compromiso por parte de las organizaciones para elevar el nivel de bienestar mental y optimismo laboral en este grupo.

16 Los resultados que se han generado en la investigación nos enseñan que dentro de la industria turística en la región San Martín la vida mejora progresivamente con la edad y que esto a su vez, influye en la perspectiva de calidad de vida.

2
4 El estudio presente enriquece la literatura existente sobre la relación entre calidad de vida y felicidad dentro del trabajo en la industria turística, proporcionando evidencia empírica específica del contexto de San Martín y señalando áreas clave para futuras intervenciones y políticas laborales.