

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA
EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

“Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo- 2020”

Área de Investigación:

Recursos Humanos

Autor:

Br. Peláez García, Durlly Marly

Jurado Evaluador:

Presidente: Castañeda Nassi, José

Secretario: Márquez Yauri, Heyner

Vocal: Hidalgo Lama, Jenry

Asesor: Dr. Salinas Gamboa José Germán

Código Orcid: 0000-0002-8491-0751

TRUJILLO – PERÚ

2021

Fecha de sustentación:2021/11/19

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA
EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

“Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo- 2020”

Área de Investigación:

Recursos Humanos

Autor:

Br. Peláez García, Durlly Marly

Jurado Evaluador:

Presidente: Castañeda Nassi, José

Secretario: Márquez Yauri, Heyner

Vocal: Hidalgo Lama, Jenry

Asesor: Dr. Salinas Gamboa José Germán

Código Orcid: 0000-0002-8491-0751

TRUJILLO – PERÚ

2021

Fecha de sustentación:2021/11/19

DEDICATORIA

*Dedico mi tesis a la memoria de mi amado padre **Nixon Heli Peláez Carranza**, que desde el cielo Él me bendice, me protege y me guía. Doy mi trabajo en ofrenda a su amor, esfuerzo y enseñanzas que me brindó en vida. Te amo Papa.*

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, nuestro Padre Celestial, por su infinita misericordia al cuidar de Mí y mi familia, por ayudarme, darme fortaleza y bendecir mi vida.

*Agradezco a mis queridos padres **María Victoria García Espino** y **Segundo Raúl Cantera Hurtado**, a mi amado hijo **Abraham Mateo De la Cruz Peláez** y a toda mi **familia**, quienes fueron mi inspiración y forjaron la base para mi desarrollo personal y profesional, así mismo por haberme inculcado valores éticos- religiosos que me guían en todo momento.*

*Agradezco a todos mis docentes de la maestría, en especial a mi asesor **Dr. German Salinas Gamboa** y al soporte académico del **Dr. Lorenzo Matos Deza**, a quienes considero grandes académicos y pude aprender valiosos conocimientos, que me orientaron en la culminación de mi tesis.*

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como problema principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020?, a partir de ello, se planteó como objetivo general determinar la relación entre gestión del bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020. En donde se utilizó una metodología de tipo básica con una técnica de contrastación correlacional, y un diseño no experimental, además se contó con una muestra compuesta por 244 trabajadores administrativos, la cual se halló mediante el empleo de fórmula estadística; a estos trabajadores administrativos se le aplicó encuesta usando el software google form, con dos cuestionarios elaborados, de 33 y 23 preguntas correspondiente a las variables gestión del bienestar social y felicidad laboral respectivamente. Los resultados se presentaron mediante tablas y figuras, donde en primer lugar se verificó la existencia de una eficiente gestión del bienestar social según el 50.2% de los resultados, mientras que el 42.7% evidenció un nivel alto en la felicidad laboral del trabajador. Finalmente, se llegó a concluir que la gestión de bienestar social se relaciona directa y positivamente con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo-2020.

Palabras Clave: gestión, bienestar social, felicidad laboral, colaboradores administrativos.

ABSTRACT

The main problem of the research carried out was: what is the relationship between the management of social welfare and the job happiness of the administrative collaborators in a private university in Trujillo - 2020? between social welfare management and job happiness of administrative collaborators in a private university in Trujillo - 2020. Where a basic type of methodology was used with a correlational contrast technique, and a non-experimental design, in addition there was a sample composed of 244 administrative collaborators, which was found by using a statistical formula; a survey was applied to these workers, by means of two questionnaires of 33 and 23 questions corresponding to the variable's management of social welfare and job happiness, respectively. The results were presented by means of tables and figures, where in the first place the existence of an efficient management of social welfare was verified according to 50.2% of the results, while 42.7% showed a high level of worker happiness at work. Finally, it was concluded that the management of social welfare is directly and positively related to the job happiness of administrative collaborators in a private university in Trujillo - 2020.

Keywords: management, social welfare, job happiness.

ÍNDICE

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.1. Planteamiento del Problema.....	13
2.2. Antecedentes del problema.....	16
2.3. Justificación	23
2.4. Formulación del problema	23
2.5. Hipótesis	24
2.6. Objetivos.....	24
III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	25
3.1. Marco Teórico	25
4.2. Marco Conceptual.....	32
IV. MATERIALES Y MÉTODOS	33
4.1. Diseño del Estudio.....	33
4.2. Población.....	34
4.3. Muestra	35
4.4. Variables y operativización de variables	36
4.5. Procedimientos y Técnicas	37
4.6. Plan de Análisis de Datos.....	40
4.7. Consideraciones Éticas	40
V. RESULTADOS.....	41
VI. DISCUSIÓN	65
VII. CONCLUSIONES.....	69
IX. BIBLIOGRAFÍA	71
X. ANEXOS	78

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	36
Tabla 2. Edad y grado de instrucción de los colaboradores	41
Tabla 3. Sexo y condición de trabajo de instrucción de los colaboradores.....	42
Tabla 4. Tiempo de servicio y sexo de los colaboradores.....	44
Tabla 5. Dimensión integración social.....	45
Tabla 6. Dimensión aceptación social.....	46
Tabla 7. Dimensión contribución social.....	47
Tabla 8. Dimensión actualización social.....	48
Tabla 9. Dimensión coherencia social	49
Tabla 10. Gestión del bienestar social por dimensiones	50
Tabla 11. Dimensión emociones positivas.....	52
Tabla 12. Dimensión compromiso	53
Tabla 13. Dimensión relaciones positivas.....	54
Tabla 14. Dimensión significado	55
Tabla 15. Dimensión logro.....	56
Tabla 16. Dimensión salud.....	57
Tabla 17. Dimensión emociones negativas	58
Tabla 18. Dimensión soledad percibida	59
Tabla 19. Dimensión felicidad percibida	60
Tabla 20. Felicidad laboral por dimensiones	61
Tabla 21. Relación de las dimensiones de la gestión del bienestar social y la felicidad laboral.....	63
Tabla 22. Relación entre la gestión del bienestar social y la felicidad laboral.....	64

Índice de figuras

Figura 1. Edad y grado de instrucción de los colaboradores administrativos	41
Figura 2. Sexo y condición de trabajo de instrucción de los colaboradores administrativos	43
Figura 3. Tiempo de servicio y sexo de los colaboradores administrativos	44
Figura 4. Dimensión integración social	45
Figura 5. Dimensión aceptación social	46
Figura 6. Dimensión contribución social	47
Figura 7. Dimensión actualización social	48
Figura 8. Dimensión coherencia social	49
Figura 9. Gestión del bienestar social por dimensiones	51
Figura 10. Dimensión emociones positivas	52
Figura 11. Dimensión compromiso	53
Figura 12. Dimensión relaciones positivas	54
Figura 13. Dimensión significado	55
Figura 14. Dimensión logro	56
Figura 15. Dimensión salud	57
Figura 16. Dimensión emociones negativas	58
Figura 17. Dimensión soledad percibida	59
Figura 18. Dimensión felicidad percibida	60
Figura 19. Felicidad laboral por dimensiones	62

I. INTRODUCCIÓN

El contexto actual requiere de nuevos retos para enfrentar este mundo globalizado y competitivo, el mundo laboral evoluciona constantemente, es indudable el protagonismo de los trabajadores, la mejor inversión de las organizaciones es el recurso humano. A partir de marzo 2020, afrontamos la pandemia de COVID-19 y las consecuencias sobre la actividad económica, el empleo y la forma de trabajar han causado un gran impacto en las personas a nivel mundial. A su vez, todos estos cambios tienen el potencial de impactar sustancialmente en el bienestar subjetivo de los individuos, ello ha permitido analizar las diversas formas en que la pandemia ha afectado el mundo laboral, así como los impactos posteriores en el bienestar subjetivo de los trabajadores en todo el mundo.

El tema de la investigación, surge de la actual situación de emergencia sanitaria generada por la pandemia, los trabajadores de diferentes empresas han tenido que adecuarse y flexibilizarse a un contexto donde algunas actividades se realicen de forma remota y otras de manera presencial, por lo cual, es importante que se gestione un entorno favorable para garantizar la calidad de vida del trabajador, lo cual contribuya a que el personal se encuentre feliz laboralmente.

El presente estudio busca determinar cómo se relaciona la gestión de bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos de la institución; más aún en la coyuntura que estamos viviendo, a fin de tener un diagnóstico real de la situación, lo que permitirá prestar atención al impacto que genera gestionar el bienestar del trabajador en beneficio de su felicidad, priorizando el equilibrio entre las variables de estudio.

El trabajo de investigación se abordó desde un método hipotético deductivo, esto quiere decir, que se parte desde la concepción de las teorías para aterrizarlas en un contexto específico, de acuerdo al contraste de las hipótesis. Sin embargo, la realización del estudio produjo limitaciones, como por ejemplo el acceso de investigaciones que aborden las variables en un contexto de Covid; por ser este un suceso reciente, así como en la recolección de la información; pues la mayoría del personal viene laborando de manera remota o en algunos casos se encuentran con licencia con goce de haber compensable.

Para mayor comprensión del estudio, esta se desarrolló de la siguiente manera:

En el capítulo I, se presenta la problemática del escenario de estudio, el por qué se realiza la investigación, así mismo se describe aspectos positivos como negativos que puedan permitir identificar la situación de las variables tanto a nivel internacional como nacional, planteándose tanto los alcances, la importancia y las limitaciones.

En el capítulo II, se cuenta con la formulación del problema, antecedentes de investigación, en donde diferentes investigadores alrededor del mundo han planteado estudios abordando las variables expuestas en esta investigación, así mismo se presenta la hipótesis y objetivos de investigación,

En el capítulo III, para fundamento del mismo se cuenta con las bases teóricas, en donde se expone las diferentes teorías y conceptos en torno a las variables, seguido por la definición de términos.

En el capítulo IV, se presenta la materiales y métodos empleados para el desarrollo del estudio, asimismo, en él se contiene el enfoque, diseño y nivel en el cual se enmarca la investigación, también se delimita la población y la muestra, y se describen las técnicas e instrumentos empleados para recopilar la información, de la misma manera que se da un alcance del tratamiento que tienen los datos, así como el sistema de variables en donde se plasma el cuadro de operativización de las variables de estudio.

En el capítulo V, se cuenta con los resultados de la investigación, partiendo inicialmente con la validez y fiabilidad de los instrumentos, seguido por los resultados descriptivos a nivel de variables, y los resultados inferenciales que exponen la aceptación o rechazo de las hipótesis, así como la discusión de resultados.

En el capítulo VI, se explica los hallazgos que aportarían a la investigación y sus limitaciones, relaciona los resultados con otros estudios pertinentes. Establece la relación entre las conclusiones y los objetivos del estudio.

Como último aspecto se tienen las conclusiones del estudio, los cuales responden a los objetivos inicialmente propuestos, seguido por las recomendaciones, siendo estas sugerencias en base a las conclusiones obtenidas, concluyendo con las referencias y los apéndices.

II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Planteamiento del Problema

La pandemia COVID-19 provocó cambios repentinos en la organización del trabajo, por ejemplo, trabajar desde casa, trabajo en equipo virtual, lo cual ha afectado a los trabajadores, por ejemplo, a través del distanciamiento social, el estrés, y desempleo. Este escenario ha impuesto la necesidad de digitalizar el trabajo y ha forzado un enfoque sobre la calidad de vida y la salud de los empleados (Bakker & Wingerden, 2021). Los estudios han demostrado efectos negativos de COVID-19 sobre bienestar, satisfacción laboral y vida familiar. Durante la pandemia, el bienestar de los empleados se ha convertido en una de las principales prioridades de los empleadores, quienes han dado mayor importancia a la responsabilidad social (RSE), y al bienestar de sus empleados (Möhring et al., 2021).

Tantos como el 80% de las organizaciones que operan a nivel mundial (71% en Polonia) declaran que el bienestar de los empleados es importante o muy importante para su éxito. Sin embargo, solo el 12% (10% en Polonia), expresan plena disposición para implementar este enfoque. Este interés limitado en la práctica da como resultado una brecha de investigación sobre los componentes que permiten una adecuada gestión de bienestar de los empleados y su relación con la manifestación de su felicidad en la empresa (Tuzovic & Kabadayi, 2021).

Los residentes en París experimentaron una disminución considerable y significativa en su puntaje de felicidad en comparación con el resto del país (la caída asciende a alrededor del 7% del promedio general). Quizás las limitaciones

de la vivienda y la escasez de espacios verdes exacerben el impacto negativo de la repentina desaparición de las características más atractivas de dicha capital. Sin teatros, museos, cafés y vida callejera, París puede ser más sofocante que una ciudad francesa promedio. En tales condiciones, el carácter indiferente de los trabajadores parisinos parece haber sido sacudido por una vez (Recchi et al., 2020).

La felicidad es el resultado de un proceso dinámico y complejo que va más allá del ámbito privado. Por lo que trasciende la emoción personal de quien lo experimenta y se convierte en un asunto psicosocial que puede verse afectado por un contexto o situación laboral desfavorable (Rodríguez, 2016). En Argentina, los trabajadores que no tuvieron ingresos se sienten nada o poco felices en una proporción levemente mayor que el resto: según la EDSA COVID-19 un 17,1% de estos expresaron sentirse nada o poco felices mientras que solo se encontraban en esta situación el 13,8% de los ocupados que vieron disminuidos sus ingresos, el 16,1% de los que no vieron alterados negativamente sus ingresos y el 15,3% del total de trabajadores (Donza, 2021).

En Perú, la interrupción intempestiva de la actividad económica a causa de la COVID-19, afectará a la masa trabajadora peruana del año 2019 (Gamero & Perez-2020, p.7). Según la ENAHO 2019 y la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estima que un 40,8% del empleo de Perú se encuentra en sectores de riesgo alto y otro 8,4%, en sectores de riesgo medio-alto, lo cual refleja una alta probabilidad de que estos trabajadores pierdan su empleo o vean reducidas sus horas de trabajo, con posibles recortes salariales, afectando

su felicidad, cabe indicar que los sectores de riesgo alto hacen referencia al empleo femenino y empleo juvenil (OIT, 2020).

Siendo el centro de trabajo el lugar donde las personas se desarrollan profesional y personalmente, es necesario que las organizaciones realicen una eficaz gestión de bienestar social para los trabajadores, que propicie las condiciones, espacios y actividades que los mantenga satisfechos y motivados en su vida laboral y personal, a mejor gestión del bienestar de los trabajadores, mayor felicidad laboral de los mismos. Por otro lado, al estar laborando en dicha área de trabajo y bajo el compromiso profesional de desarrollar una adecuada, eficiente y efectiva gestión de bienestar social, en la búsqueda de resultados óptimos de satisfacción y felicidad laboral, motivó a realizar el presente trabajo de investigación, la misma que se la ejecutó en una universidad privada de Trujillo de reconocido prestigio a nivel local, regional y nacional, quien tiene en su organización estructural una dirección de RRHH y en ella; una oficina de Bienestar Social que en cumplimiento de sus funciones desarrolla diferentes actividades de integración, esparcimiento y deportivas, gestión de beneficios sociales y/o derechos laborales, promoción y prevención de salud, soporte y asistencia social, etc., ante esta circunstancia se puede percibir que la mayoría de los trabajadores dan la sensación de que se encuentran cómodos, pues los colaboradores cumplen generalmente con sus metas; sin embargo, a raíz de la emergencia sanitaria algunos trabajadores fueron cesados, otros pasaron a laborar de manera remota y en menor proporción se encuentran con licencia con goce haber compensable, esta situación imprevista de alguna u otra manera ha afectado su felicidad laboral, viéndose reflejado a nivel de productividad, desempeño, compromiso, entre otros. No obstante, se observa

una situación de incertidumbre generada por la emergencia sanitaria, sumado a ello la oficina de bienestar social no ha respondido adecuadamente a nuevas necesidades de los colaboradores, situación que al no ser atendida vienen afectando la felicidad laboral. Con este estudio se pretende describir el contexto y realidad del escenario respecto a la gestión de bienestar social de la institución, así como conocer el nivel de felicidad de los colaboradores administrativos de la organización, información que será de utilidad para confirmar si la gestión de bienestar social y la felicidad laboral se encuentran asociados.

2.2. Antecedentes del problema

Internacionales

Cruz y Ramírez (2015) realizaron la investigación: *‘La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral’*. Bogotá, Colombia.

En su estudio tuvieron como objetivo general realizar una estrategia mediante la felicidad laboral para aumentar la productividad y bienestar organizacional. Concluyéndose después de la aplicación de esta estrategia que el 67.65% de los colaboradores presentaron una mejor valoración y gusto por su trabajo, de estos solo el 32.35% manifestó que solo les gusta su trabajo, en referencia a su entorno positivo del mismo, mientras que el 35.29% indica que este impacto es alto, el 61.76% manifiesta que se puede tener un mayor impacto y de todo lo encontrado solo el 2.94% indica que su trabajo no tiene un impacto significativo en su entorno laboral.

Este estudio es relevante pues ofrece una estrategia para potenciar la productividad del trabajo de los colaboradores, a través de la garantía de su felicidad en horario de trabajo, lo cual es fundamental en el contexto que afrontamos, pues debido al trabajo remoto, muchos colaboradores no interactúan y desarrollan sus habilidades personales, lo cual también genera la felicidad en ellos, como también el clima laboral que es otro factor dentro de la gestión de bienestar social por parte de Recursos Humanos.

Mulford (2018), ejecutó el estudio *'Propuesta de programa de bienestar para los jefes de área de la operación de Cencosud Colombia S.A., para las tiendas Metro'*. Bogotá, Colombia.

En su estudio se orientó a elaborar un programa de bienestar direccionado a mejorar la calidad laboral de los jefes del área de operaciones. A partir de los resultados se pudo hallar que los jefes no eran partícipes en la toma de decisiones los cuales se evidenciaban en su bajo porcentaje de participación, a ello se le suma la falta de motivación y al poco tiempo libre para compartir con su familia, lo cual se reflejaba en su bajo nivel de felicidad, la propuesta, por lo tanto, se construyó con la finalidad de cubrir las necesidades de los jefes de área permitiendo mejorar sus niveles de bienestar mejorando su calidad de vida laboral.

Este estudio es relevante en cuanto a la percepción de jefaturas sobre un programa de bienestar, pues son agentes de influencia en el bienestar y felicidad del colaborador, por lo que, al mantenerlos felices, se garantiza también la felicidad de los trabajadores, dentro de un ambiente laboral armonioso.

Sanín (2017), en su investigación titulada '*Felicidad y optimismo en el trabajo*'. Valencia, España.

Tuvo como objetivo general es analizar la importancia de la felicidad en conjunto con el optimismo, así como el desempeño dentro del trabajo. La metodología empleada es descriptiva, de carácter bibliográfico, se contó con una muestra compuesta por cinco investigaciones referentes a la felicidad laboral, así como la satisfacción. Se llegó a concluir que, es importante abordar aspectos relacionados con la felicidad y bienestar del trabajador, pues se cuenta con muchos estudios que sustentan su relevancia en torno al desarrollo de acciones que permitan a las personas mejorar su desempeño en el trabajo acorde con su nivel de felicidad, bajo ese mismo contexto, el estudio pudo resaltar que un empleado que es feliz en su trabajo lo será también en su vida, y viceversa.

Este estudio resultó de apoyo a la presente investigación en cuanto a conceptos que competen a las variables, a la vez conocer cuáles son los beneficios del optimismo, y como este se relaciona con la felicidad de los trabajadores, así también permitió tener un punto de vista más amplio por ser investigación correlacional, analizando los beneficios del optimismo y como contribuye en la felicidad de los clientes internos.

Nacional

Alama et al. (2016), en su estudio titulada '*Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú*'.

Tuvo como objetivo general identificar cuáles eran los factores influyentes en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil. La metodología empleada fue con un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico, la cual fue trabajada con una muestra de 250 empleados a quienes se les administró una entrevista dirigida. Se llegó a concluir que los principales factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil son las relaciones interpersonales (familia), el trabajo, el factor psicológico, el factor económico y la salud, asimismo se pudo rescatar las diferencias existentes según el grupo evaluado, donde los trabajadores administrativos presentaban una perspectiva de felicidad desde una óptica eudaimónica, como una evaluación general de todos los aspectos de la vida, mientras que los operarios concebían la felicidad desde una perspectiva hedónica, en otras palabras lo consideran como momentánea.

El estudio apoyó a la presente investigación, en ampliar el conocimiento mediante el marco teórico y resultados, así mismo permitió identificar los factores que intervienen en la felicidad de los trabajadores, además de tener un punto de vista amplio al método empleado y a extraer información relevante para el estudio.

Cenas (2018), en su estudio titulado “*Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 gobierno regional La Libertad, 2017*”. Lima – Perú.

Este estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional. La metodología empleada

fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, para lo cual se contó con una muestra de 184 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta. Se llegó a concluir que el 82% de los trabajadores públicos poseen un nivel regular de felicidad laboral y con lo que respecta a la cultura organizacional, el 80% posee nivel regular, finalmente se ha determinado que la felicidad y la cultura organizacional de los servidores públicos mediante el índice de correlación de Spearman (0.433), se relaciona positivamente con la variable cultura organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.044) es menor a 0.05.

Eugenio y Toyama (2018) en su estudio titulado *“La influencia de la felicidad en la productividad de una empresa”*. Lima – Perú.

Este estudio orientó su objetivo general a determinar la influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel explicativo, se contó con una muestra compuesta por 322 trabajadores, a los cuales se les aplicó una encuesta, mediante el instrumento de la escala de la felicidad de Alarcón. Se llegó a concluir a partir del contraste de la hipótesis la inexistencia de influencia entre la felicidad y la productividad, pues el p-valor fue de 0.608, siendo este valor por encima del 5% estipulado, por lo cual se tuvo que rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis nula, en otras palabras, los trabajadores pueden ser productivos independientemente de su nivel de felicidad.

La investigación permitió aportar a los antecedentes mediante los resultados obtenidos los cuales demuestran la relación positiva de la influencia de la felicidad en la productividad laboral, resultando ser efectivo en los empleados dado que en el contexto que nos enfrentamos por Covid 19, conservar la felicidad del colaborador contribuyendo al equilibrio en el trabajo-familia, generando satisfacción laboral.

Gonzáles et al., (2018), en su estudio titulado “*Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*”. Lima, Perú.

Este estudio tuvo como objetivo general identificar la relación existente entre la felicidad y la satisfacción laborales de los consultores. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y un diseño no experimental, siendo la muestra un total de 96 consultores a quienes se les administró para evaluar la felicidad, la escala de Alarcón, mientras que la satisfacción laboral fue mediante la escala de opiniones SL-SPC. Se llegó a concluir que existe una relación significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral por parte de los consultores evaluados, siendo los puntajes de la escala de 3.89 de 5, por lo que se considera que cuenta con un nivel medio-alto tanto para la felicidad como para la satisfacción.

Esta investigación contribuyó mediante sus resultados al demostrar los efectos significativos de la felicidad de los trabajadores en la satisfacción que evidencien, como componentes fundamentales como el estado del ambiente laboral

y el impacto en la vida personal de un trabajador. Lo cual ha permitido ampliar el conocimiento de estas dimensiones y el impacto en estas siendo información relevante para este estudio.

Mendoza (2017), en su estudio titulado “*Bienestar Laboral y conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC). Lima. 2016.*”. Lima, Perú.

Este estudio tuvo como objetivo general hallar la relación existente entre el bienestar laboral en conjunto con los conflictos laborales. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, se contó con una muestra de 110 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica y un instrumento para la recolección de datos. Se llegó a concluir que existe una relación significativa entre el bienestar laboral y los conflictos laborales de manera negativa o inversa, pues se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de -0.467 , lo cual indica que a mayor bienestar laboral menor serán los conflictos laborales, resaltando que en su mayoría los trabajadores se encuentran satisfechos con las condiciones laborales, sumado a que las políticas implantadas en la institución le permiten tener autonomía sobre su trabajo, esto sumado a la estabilidad laboral que genera el laborar en dicha entidad.

Los resultados de la investigación permitieron conocer y ampliar la información respecto a las variables indicando que las empresas hoy en día para que sigan vigentes deben ejecutar estrategias de bienestar laboral a fin de evitar conflictos laborales, afrontando retos como nuevas estrategias dentro de su equipo

para que obtengan una fidelización por parte de este y la retención de su talento, a través de su felicidad.

2.3. Justificación

Justificación teórica

Esta investigación se justifica de forma teórica porque permitió reforzar las teorías empleadas en este trabajo, referente a las variables planteadas e incrementar el conocimiento científico sobre las variables en estudio como lo son la gestión del bienestar social y felicidad laboral.

Justificación práctica

De forma práctica se justifica porque con la obtención de datos mediante esta investigación se pudo verificar la relación entre las variables y de esta forma la institución podría mejorar su gestión de bienestar social en favor de sus trabajadores.

Justificación social

Centra su relevancia social, porque este trabajo contribuyó a demostrar que existe relación entre la gestión de bienestar social promovido por la institución y la felicidad laboral de los trabajadores.

2.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión del bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020?

2.5. Hipótesis

H1: La gestión del bienestar social se relaciona directa y positivamente con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.

H0: La gestión del bienestar social no se relaciona directa y positivamente con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.

2.6. Objetivos

2.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.

2.6.2. Objetivos Específicos

Establecer el nivel de gestión del bienestar social en los colaboradores de una universidad privada de Trujillo – 2020.

Establecer el nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.

Establecer la relación entre la gestión del bienestar social con la dimensión emociones positivas en los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.

Establecer la relación entre la gestión del bienestar social con la dimensión compromiso en los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.

III. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1. Marco Teórico

Gestión de bienestar social

Este aspecto busca el aumento de la satisfacción laboral, con la intención de la reducción del ausentismo laboral y la falta motivación de los empleados. En relación a las condiciones de trabajo de los empleados se puede evidenciar que es importante tener un área de trabajo óptima, por ello, es necesario la verificación y monitoreo del bienestar social y laboral de los trabajadores mediante la creación de esta área (Instituto Técnico Central, ITC, 2017, p.5).

Sobre las teorías que abordan la variable han evolucionado a lo largo de los años. Antes, el gobierno tenía que obligar a las organizaciones industriales a proporcionar servicios básicos a sus empleados. Tal compulsión era necesaria porque los empleadores solían sobre exigir a los empleados y los trataban injustamente. Con el paso del tiempo, el concepto de bienestar ha sufrido cambios. Las gestiones progresivas de hoy brindan servicios de bienestar de manera voluntaria y con buen entusiasmo. El objetivo básico del bienestar social es permitir a los trabajadores una vida más satisfactoria (Odeku & Odeku, 2015, p.28).

La teoría de la inclusión o integración social, indica que este es un proceso en evolución, los programas de inclusión social fueron diseñados para combatir la exclusión social. La integración social refleja la integración (o participación) de los

individuos en varios lazos o relaciones sociales, roles sociales y actividades sociales, representa un aspecto estructural crucial de la perspectiva de la red social y determina otros factores basados en la red, en particular el apoyo social, la cohesión social y el capital social (Munck, 2016, p.16).

Otra teoría relacionada al bienestar social es la teoría de la aceptación social, la cual se refiere que otras personas señalan que desean incluirlo en sus grupos y relaciones. La aceptación social ocurre en un continuo que va desde simplemente tolerar la presencia de otra persona hasta perseguir activamente a alguien como compañero de relación. Desde el punto de vista del bienestar y de la salud, la integración no es más que el punto de partida. Es imprescindible estar y sentirse perteneciente a un grupo, a una comunidad, pero es necesario que dicha pertenencia disfrute, al menos, de dos cualidades: confianza, aceptación y actitudes positivas hacia los otros (atribución de honestidad, bondad, amabilidad, capacidad), y aceptación de los aspectos positivos y negativos de nuestra propia vida. Ambos, dice Keyes, son indicadores de salud mental (Blanco y Díaz, 2005, p. 583).

Evaluación de gestión de bienestar social, según Blanco y Díaz (2005)

La gestión de bienestar social se planteó a partir del estudio de Blanco y Díaz (2005), este autor considera el Bienestar Social bien de manera individual como colectiva. El cual tiene como objetivo evaluar el nivel de gestión de bienestar social, a través de un cuestionario que tiene 33 ítems respecto a las dimensiones a) integración social (7 ítems), b) aceptación social (8 ítems), c) contribución social (6 ítems), d) actualización social (6 ítems), e) coherencia social (6 ítems), las cuales se esquematizan dentro de una escala ordinal de tipo Likert de 1 al 5, nunca (1) rara vez, (2) a veces, (3) a menudo, (4) siempre (5).

Para esta investigación se tomó como principales dimensiones, las mencionadas en la teoría de Blanco y Díaz (2005), integración, aceptación, contribución, actualización y coherencia social. En donde la integración social es la evaluación de la calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y con la comunidad y añade un detalle que no puede pasarnos desapercibido; las personas sanas se sienten parte de la sociedad, cultivan el sentimiento de pertenencia, tienden lazos sociales con familia, amigos, vecinos, entre otros (Blanco y Díaz, 2015, p. 582). Siendo sus indicadores, el sentimiento de importancia, la valoración, la atención, la cercanía, la seriedad, el sentimiento de pertenencia y el bienestar.

La aceptación social es cuando el personal laboral trata de incluir a otros a un grupo o relaciones sociales, este ocurre de forma continua, que comienza desde la tolerancia de la presencia de una persona hasta considerar a alguien como compañero (Blanco y Díaz, 2005, p.583). Siendo sus indicadores, la seguridad, el individualismo, la confianza, la honestidad, el egoísmo, la despreocupación, la amabilidad y la gratitud. Mientras que la contribución social está relacionada con la confianza en otras personas y también está acompañada con la sensación de utilidad, para que los trabajadores o personas se sientan un participante importante dentro de su entorno y sociedad, con algo bueno y útil que tiene que ofrecer y lo que se ofrece es valorado por los demás (Blanco y Díaz, 2015, p. 583). Siendo sus indicadores, la participación, la cooperación, la contribución, la colaboración, y la importancia e influencia.

La actualización y coherencia social se centra en la definición de que las personas y organización que la componen son entidades dinámicas, que trabajan y funcionan hacia una dirección, con la finalidad de lograr objetivos, los cuales sean

beneficiosos para el progreso y cambio social (Blanco y Díaz, 2005, p. 583). Siendo sus indicadores, el progreso social, el desarrollo, la justicia, la prosperidad y la felicidad, mientras que la coherencia social se refiere a la capacidad que se tiene para el entendimiento de la dinámica de la sociedad, es la perspectiva de las cualidades, organización y función de la sociedad, en donde se incluye la preocupación de enterar lo que pasa actualmente a su alrededor (Blanco y Díaz, 2015, p. 583), siendo sus indicadores el entendimiento, la complejidad, el esfuerzo, la comprensión, el juicio y la proyección.

Respecto a la segunda variable, felicidad laboral, se refiere a la satisfacción laboral y de la vida de un individuo, o al bienestar subjetivo en el lugar de trabajo, porque la felicidad en el lugar de trabajo puede aumentar la productividad de los empleados, porque los empleados felices son empleados productivos. Los términos felicidad y bienestar se usan indistintamente, mientras que la felicidad en el lugar de trabajo es importante tanto para las personas como para las organizaciones, ésta se puede medir y alcanzar. Este concepto se mide con el cuestionario de felicidad laboral tomada del autor Fernández (2015) Ver anexos.

La teoría que sustenta esta variable parte de los estudios de Seligman (2011), quien indica que la felicidad surge de cinco pilares de bienestar (emoción positiva, compromiso, relaciones, significado, logro). Además, se tienen 10 componentes de la felicidad que son lo opuesto a los síntomas principales de depresión y ansiedad (competencia, estabilidad emocional, compromiso, significado, optimismo, emoción positiva, relaciones positivas, resiliencia, autoestima, vitalidad) (Butler & Kern, 2016, p.2). Estas dos opiniones están recogidas en el cuestionario. Ver anexo.

Evaluación de la felicidad laboral según Butler y Kern (2016)

La felicidad laboral, se planteó con la concepción de Butler y Kern (2016), que tiene como objetivo evaluar el nivel de gestión de felicidad laboral por medio de 23 ítems respecto a las dimensiones a) emociones positivas (3 ítems), b) compromiso (3 ítems), c) relaciones positivas (3 ítems), d) significado (3 ítems), e) logro (3 ítems), f) salud (3 ítems), g) emociones negativas (3 ítems), h) soledad percibida (1 ítem), i) felicidad percibida (1 ítem), las cuales se esquematizan dentro de una escala ordinal de tipo Likert de 1 al 5, siendo que para las preguntas: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21 y 22, la escala es: Nunca (1), Rara vez (2), A veces (3), A menudo (4), Siempre (5). Para las preguntas: 16 y 18, la escala es: Pésimo (1), Malo (2), Regular (3), Bueno (4), Excelente (5). Para las preguntas: 3, 8, 9, 17, 23, la escala es: Nada (1), Casi nada (2), Medianamente (3), Mucho (4), Completamente (5).

Las emociones positivas se pueden definir como el mecanismo de formación del capital psicológico de los empleados, ya que pueden desarrollar resiliencia personal, respuesta al estrés, felicidad, confianza, salud mental y salud física (Gong, 2018, p.648). Siendo sus indicadores la satisfacción y la alegría; también se tiene el compromiso como dimensión, el cual está relacionado con el trabajo; definido como un conjunto de variables de actitud similares, pero distintas, vinculadas a focos específicos. Se han identificado cinco focos: el trabajo, la organización, el grupo de trabajo, la carrera y los valores laborales, donde no todas las formas de compromiso laboral están planteadas para influir en el desempeño laboral (Somers & Birnbaum, 2017, p.622). Siendo sus indicadores el entusiasmo y el interés.

Las relaciones positivas son uno de los cinco pilares del auténtico bienestar, porque las relaciones pueden ser la fuente de vida más importante, satisfacción y bienestar

en la calidad de nuestras relaciones en el trabajo no solo importa por nuestra capacidad de crecer personalmente, pero también es probable que mejore nuestro sentido de logro (Oades et al., 2016, p.1). Siendo sus indicadores el apoyo colectivo y el aprecio por los demás. Así también se tiene el significado como dimensión, que dentro del entorno laboral se puede considerar como un requisito previo para un rendimiento óptimo. El propósito tiene una asociación inherente con el esfuerzo, pero el resultado no puede establecerse a menos que sea impulsado con pasión (Kumar, Panda, & Kesari, 2017, p.3). Siendo sus indicadores el propósito laboral y el sentido laboral.

También se tiene el logro, el cual son compromisos de autorregulación que proporcionan dirección a las personas a medida que interpretan y responden a situaciones relevantes para la competencia (Sommet & Elliot, 2016, p.1). Siendo sus indicadores el cumplimiento de metas y la responsabilidad. La salud, como siguiente dimensión estudia todos los factores que influyen en la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo y en el hogar, anticipando, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos (Ahmad, Sattar & Nawaz, 2016, p.223). Siendo su indicador la salud física.

Las emociones negativas, las cuales hacen referencia al conjunto de emociones que estimulan sentimientos desagradables y consideran la situación que se presenta como dañina, lo cual permite que la persona active sus recursos de afrontamiento (Mesurado, Malonda & Llorca, 2018, p. 62). Siendo sus indicadores la ansiedad, el enfado y la tristeza; también se tiene la soledad percibida, refiere a un conjunto complejo de sentimientos que ocurre cuando las necesidades íntimas y sociales no se satisfacen adecuadamente y ha recibido un aumento en los niveles de atención

de las empresas (Sirbu & Cosmin, 2019, p.7). Siendo su indicador la soledad laboral; y la felicidad percibida, el cual es una evaluación del bienestar orientada al afecto que implica una preponderancia del afecto positivo sobre el afecto negativo. Desde esta perspectiva, uno puede percibir que uno está bien (feliz), cuando uno experimenta (es decir, la evaluación individual) más sentimientos positivos que negativos en la vida y una mayor inteligencia emocional (Joo & Lee, 2017, p.209). Siendo el indicador la felicidad laboral.

Otra teoría que sustenta la variable felicidad laboral es la teoría del flow en el bienestar subjetivo, donde se define que tanto los estados de flujo como la motivación intrínseca se refieren al disfrute experimentado cuando está absorto en una tarea. El flujo, o flow ocurre cuando uno está totalmente absorto en el uso las habilidades de uno para progresar en una tarea desafiante, como que estímulos externos irrelevantes y el paso del tiempo está excluido de la conciencia. El flujo es un estado agradable, habiendo sido descrito como estimulante, eufórico, que proporciona una profunda sensación de disfrute, siendo una experiencia óptima o máxima, y caracterizada por un afecto positivo de alta activación, pero también requiere sentimientos de aprendizaje, desarrollo y maestría (Csikszentmihalyi 1990; Csikszentmihalyi et al. 2005, citados en Peiro et al., 2019, p. 14). Los estados de flujo pueden ocurrir cuando los individuos están trabajando en tareas que están por encima de su propio promedio tanto en el desafío como en los requisitos de habilidades, generándoles felicidad. Cuando esto ocurre, la persona no solo está disfrutando el momento, también está ampliando sus capacidades con la probabilidad de aprender nuevas habilidades y aumentar la autoestima y la complejidad personal (Csikszentmihalyi y LeFevre 1989, citados en Peiro et al.,

2019, p. 14). Requisitos adicionales para la experiencia del flujo incluye un objetivo claro y una retroalimentación inmediata sobre el éxito o el progreso de la tarea (Csikszentmihalyi 1990, citados en Peiro et al., 2019, p. 14). El flujo también es más probable cuando la autoeficacia organizativa es alta y solidaria, y los recursos están presentes en la organización, lo que le permite al trabajador realizar una mejor labor y por ende incrementar sus niveles de satisfacción y felicidad (Peiro et al., 2019, p. 14).

4.2. Marco Conceptual

Gestión del bienestar social

La gestión del bienestar social hace referencia a la creación, mantenimiento y la mejora de los aspectos que conlleven al desarrollo integral del empleado, como también a la mejora de su calidad de vida y de su familia. Este aspecto busca el aumento de la satisfacción laboral, con la intención de la reducción del ausentismo laboral y la falta motivación de los empleados (Instituto Técnico Central, ITC, 2017, p.5).

Felicidad laboral

La felicidad laboral, se refiere a la satisfacción laboral y de la vida de un individuo, o al bienestar subjetivo en el lugar de trabajo, porque la felicidad en el lugar de trabajo puede aumentar la productividad de los empleados, porque los empleados felices son empleados productivos. Los términos felicidad y bienestar se usan indistintamente, mientras que la felicidad en el lugar de trabajo es

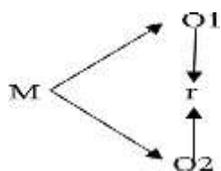
importante tanto para las personas como para las organizaciones, ésta se puede medir y alcanzar (Wesara, Yazam & Abdul, 2015, p.78).

IV. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Diseño del Estudio

La investigación presentó las características necesarias para indicarse como un estudio básico, como lo menciona Vara (2015), quien manifestó que dicho estudio, solo tiene la intención de ejecutar un profundo análisis del contexto, para poder demostrar e identificar nuevos conocimientos. Además, contó con un enfoque cuantitativo, ya que según Hernández y Mendoza (2018), indicaron que una investigación cuantitativa, es aquella que solo tiene la intención de respaldar y dar un pronóstico del contexto que se quiere investigar, mediante la demostración de las teorías.

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal, pues de acuerdo con Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), un estudio no experimental es donde no se varía en forma intencional las variables, además de que la recopilación de información se realiza en un solo momento; mientras que el nivel de investigación, así como la técnica de contrastación es correlacional, ya que según Hernández y Mendoza (2018), indicaron que un estudio relacional tiene como fin encontrar el nivel de asociación entre dos o más conceptos en un entorno particular.



Dónde:

M: Colaboradores administrativos de la universidad privada.

O1: Gestión del bienestar social

O2: Felicidad laboral

r: Relación

Para el contraste de hipótesis, se consignó el estadígrafo de prueba a emplear es el coeficiente de Rho (ρ) de Spearman, pues ambas variables originales presentan escalas de medidas ordinales, en donde, si el p-valor < 0.05 se acepta la hipótesis de investigación, si el p-valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

4.2. Población

Como lo indica Bernal (2016), la población es un total de personas o grupos que se desean estudiar. Para este estudio se contó con una población de 669 colaboradores administrativos de una Universidad Privada de Trujillo.

CONDICION	N°	%
Contratados	366	54.71%
Permanentes	303	45.29%
TOTAL	669	100.00%

SEXO	N°	%
Femenino	277	41.41%
Masculino	392	58.59%
TOTAL	669	100.00%

4.3. Muestra

De acuerdo a Vara (2015), recalcó que una muestra es un subconjunto de la población que interesa al investigador, del cual se pueden recolectar los datos necesarios para la investigación. En este estudio la muestra estuvo compuesta por 244 colaboradores administrativos de acuerdo con la fórmula empleada.

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

$$\frac{(1.96)^2 (669) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (669 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 244 \text{ trabajadores}$$

Distribuida de la siguiente manera.

CONDICION	N°	%
Contratados	133	54.71%
Permanentes	111	45.29%
TOTAL	244	100.00%

SEXO	N°	%
Femenino	101	41.41%
Masculino	143	58.59%
TOTAL	244	100.00%

4.4. Variables y operativización de variables

Tabla 1.
Operativización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
		Contenidas en la encuesta de Blanco y Díaz (2005)	Sentimiento de importancia Valoración Atención Cercanía Seriedad	
		Integración social	Sentimiento de pertenencia Bienestar	
Gestión del bienestar social.	Es la necesidad de considerar a lo social y lo individual, el mundo intersubjetivamente construido y el mundo dado, la historia y la naturaleza. Asimismo, es la valoración que realizan las personas del funcionamiento y circunstancia dentro de la sociedad (Blanco y Díaz, 2005, p. 583).	Aceptación social	Seguridad Individualismo Confianza Honestidad Egoísmo Despreocupación Amabilidad Gratitud	Ordinal
		Contribución social	Participación Cooperación Contribución Colaboración Importancia Influencia	
		Actualización social	Progreso social Estímulo Desarrollo Justicia Prosperidad Felicidad	Ordinal
		Coherencia social	Entendimiento Complejidad Esfuerzo Comprensión Juicio Proyección	

Felicidad laboral	Es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales (Fernández, 2015).	Emociones positivas	Satisfacción Alegría	Ordinal
		Compromiso	Entusiasmo Interés	
		Relaciones positivas	Apoyo colectivo Aprecio por los demás	
		Significado	Propósito laboral Sentido laboral	
		Logro	Cumplimiento de metas Responsabilidad	
		Salud	Salud física	
		Emociones negativas	Ansiedad Enfado Tristeza	
		Soledad percibida	Soledad laboral	
		Felicidad percibida	Felicidad laboral	

Nota. Elaboración propia

4.5. Procedimientos y Técnicas

El procedimiento para la recolección de datos es la siguiente: En primer lugar, se elaboró el cuestionario para la recolección de la información que fue pieza fundamental de la investigación, una vez seleccionada la población y muestra se solicitó el permiso y los correos electrónicos para la aplicación del instrumento dentro de la institución.

La técnica empleada fue la encuesta, ya que mediante su aplicación se pudo encontrar la realidad actual de las variables. Según menciona Carrasco (2018), una encuesta es una herramienta de gran uso, debido a la versatilidad y sencillez que

tiene en su aplicación y que generalmente es utilizado con gran recurrencia en estudios de investigación.

Mientras que el instrumento en cuestión fue el cuestionario, siendo este elaborado y validado para ambas variables: Gestión del Bienestar Social y Felicidad Laboral con 33 y 23 ítems, respectivamente, con su aplicación se pudo generalizar y analizar la información.

Según Córdova (2018), el cuestionario es un conjunto de interrogantes o ítems elaborados para la generación de la información necesaria con la finalidad de lograr los objetivos de la investigación.

Validez del cuestionario Bienestar Social

La validez del cuestionario de bienestar social se realizó a través de validez factorial, donde GFI (0.88), AGFI (0.85), CFI (0.85). También se realizó la validez convergente, pues las escalas seleccionadas como criterio de validación poseen diferente longitud (desde cinco ítems a escalas de ítem único) y diferente fiabilidad. Ambos factores pueden afectar a la cuantía de su correlación con las escalas de bienestar social. Para intentar reducir este efecto se realizó un análisis factorial de todos los ítems de las escalas de validación (método de extracción: análisis de componentes principales; método de rotación: normalización varimax con Kaiser). El análisis factorial mostró cuatro grandes factores que explicaron un 51% de la varianza.

Confiabilidad del instrumento Bienestar Social

Respecto a la confiabilidad, en tres de las cinco dimensiones (aceptación social, actualización social y coherencia social) se obtuvieron valores α en niveles aceptables (0,83 para aceptación social, 0,79 para actualización social, y 0,68 para coherencia social). En las dos dimensiones restantes (integración social y contribución social), hemos obtenido una consistencia interna similar o inferior, pero siempre con valores α relativamente aceptables.

Validez del instrumento Felicidad Laboral

El instrumento presentó validez de constructo, siendo el ajuste del modelo se evaluó utilizando la raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media residual estandarizada (SRMR), que son medidas basadas en la población que no se ven afectadas por el tamaño de la muestra. Un RMSEA de .06 o menos combinado con un SRMR de .09 o menos se considera aceptable. También examinamos el índice de Tucker Lewis (TLI) y el índice de ajuste comparativo (CFI) como métricas de ajuste incrementales alternativas; los valores más cercanos a 1 se consideran un buen ajuste. Las confiabilidades de los factores, y las cargas de los factores y los estadísticos se muestran de acuerdo al modelo de datos. (Muestra: $n = 3,029$, RMSEA = .055 [intervalo de confianza del 90% = .051, .058], SRMR = .037, CFI = .976, TLI = .968; Muestra: $n = 408$, RMSEA = .077 [.067, .087]; SRMR = .034, CFI = .946, TLI = .929), y los factores fueron generalmente confiables, aunque el compromiso fue el factor más débil en ambas muestras.

Confiabilidad del instrumento Felicidad Laboral

Respecto a la consistencia interna se empleó (α de Cronbach, λ_6 (0.94), y de Guttman (0.95), confiabilidad mínima y máxima de la mitad dividida (β y λ_4)); ante ello, los factores demostraron una confiabilidad aceptable en los dos subconjuntos.

4.6. Plan de Análisis de Datos

Para realizar el tratamiento estadístico, se comenzó con el proceso de recolección de datos, luego se efectuó el traslado al programa Microsoft Excel, donde se realizó el procesamiento de datos y tabulaciones para determinar el diagnóstico general de las variables, para ello, la metodología a utilizar fue el resumen de las puntuaciones totales a los cuales se les categorizará mediante baremos para ver la situación de la variable, lo cual se consigna como estadística descriptiva, mientras que para la determinación de las correlaciones y prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial mediante el uso de estadígrafos de prueba mediante el paquete estadístico SPSS, a fin de dar respuesta a los objetivos planteados.

4.7. Consideraciones Éticas

De acuerdo con Thakhathi et al., (2018), un estudio científico deberá estar ajustados a los lineamientos pertenecientes como:

Anonimato. La información que será brindada por los encuestados será solo de utilidad para la investigación, no se revelarán información.

Confidencialidad. El manejo de la información de manera reservada y respetará la privacidad de las fuentes de datos.

Propiedad intelectual. La presente investigación respetará la propiedad intelectual, por ello otros estudios serán citados correctamente.

Consentimiento informado. Los datos que se presentarán serán obtenidos bajo el consentimiento de los participantes del estudio.

V. RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación se presentarán de acuerdo a los objetivos del trabajo, según las variables de estudio: Gestión del bienestar social y felicidad laboral en los colaboradores administrativos.

Perfil de los encuestados

Tabla 2.

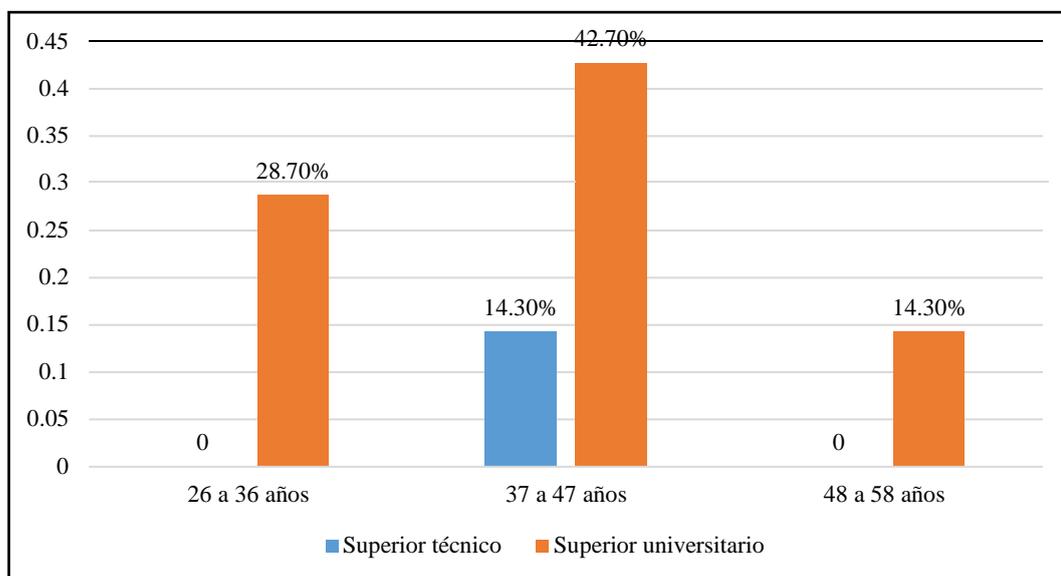
Edad y grado de instrucción de los colaboradores administrativos

		Grado de instrucción		Total	
		Superior técnico	Superior universitario		
Edad	26 a 36 años	Recuento	0	70	70
		% del total	0.0%	28.7%	28.7%
	37 a 47 años	Recuento	35	104	139
		% del total	14.3%	42.7%	57.0%
	48 a 58 años	Recuento	0	35	35
		% del total	0.0%	14.3%	14.3%
Total		Recuento	35	209	244
		% del total	14.3%	85.7%	100.0%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 1.

Edad y grado de instrucción de los colaboradores administrativos



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Como se puede verificar en la tabla y figura anterior que el 57% de los colaboradores administrativos presentan una edad entre los 37 y 47 años, mientras que el 28.7% tienen entre 26 y 36 años y sólo el 14.3% entre los 48 y 58 años. Por otro lado, se evidencia que el 85.7% tienen estudios universitarios y solo el 14.3% tiene estudios técnicos, según los datos encontrados.

Tabla 3.

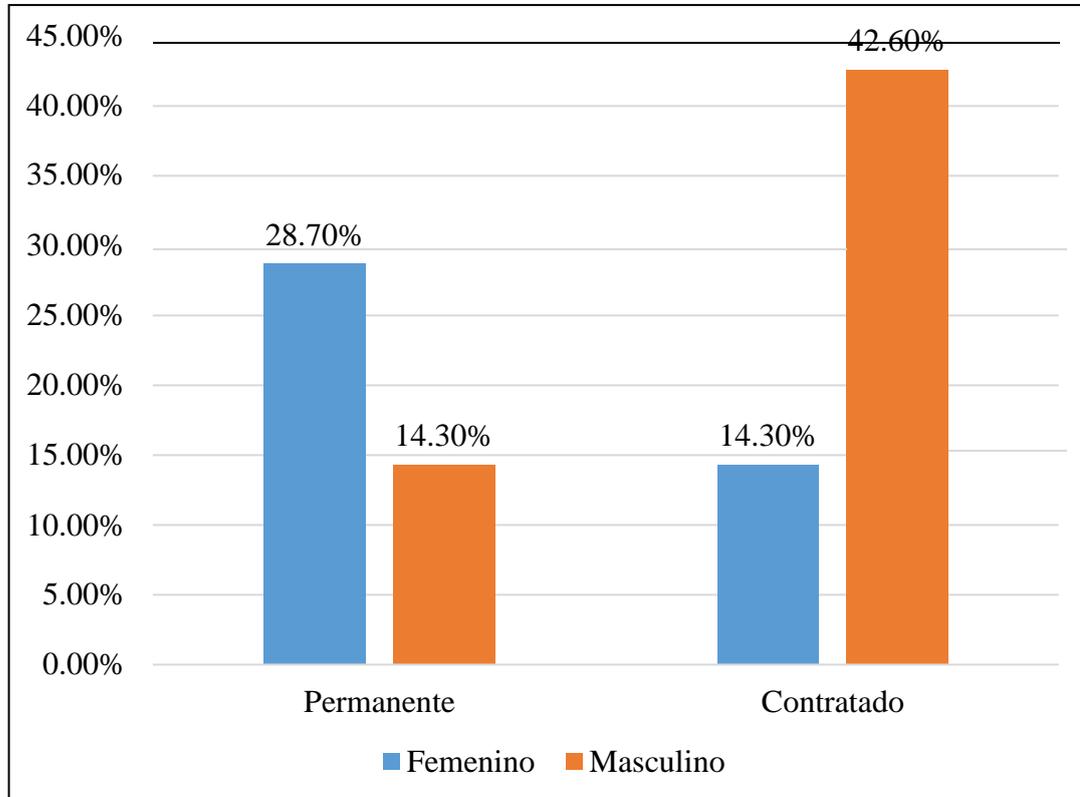
Sexo y condición de trabajo de los colaboradores administrativos

		Condición de trabajo		Total	
		Permanente	Contratado		
Sexo	Femenino	Recuento	70	35	105
		% del total	28.7%	14.3%	43.0%
	Masculino	Recuento	35	104	139
		% del total	14.3%	42.6%	57.0%
Total		Recuento	105	139	244
		% del total	43.0%	57.0%	100.0%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 2.

Sexo y condición de trabajo de instrucción de los colaboradores administrativos



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Según la tabla y figura se observa que, el 43% de los colaboradores son mujeres, mientras que el 57% son hombres, respecto a la proporción de los colaboradores permanentes y contratados, el 28.7% de mujeres son permanentes y el 14.3% de hombres son permanentes, por otro lado, el 42.6% de los colaboradores contratados son hombres y el 14.3% son mujeres.

Tabla 4.

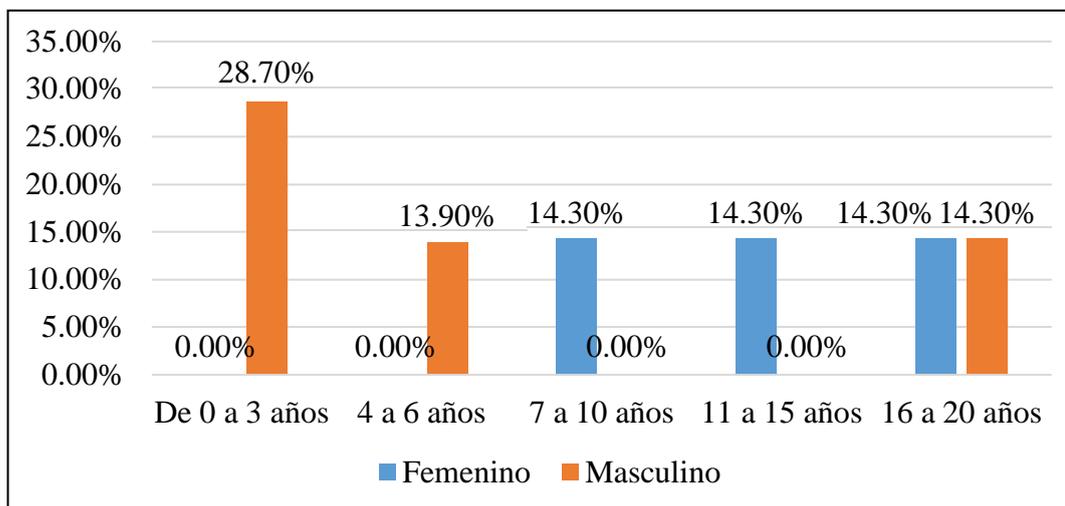
Tiempo de servicio y sexo de los colaboradores administrativos

Tiempo de servicio	Sexo		Sexo		Total
			Femenino	Masculino	
De 0 a 3 años		Recuento	0	70	70
		% del total	0.0%	28.7%	28.7%
4 a 6 años		Recuento	0	34	34
		% del total	0.0%	13.9%	13.9%
7 a 10 años		Recuento	35	0	35
		% del total	14.3%	0.0%	14.3%
11 a 15 años		Recuento	35	0	35
		% del total	14.3%	0.0%	14.3%
16 a 20 años		Recuento	35	35	70
		% del total	14.3%	14.3%	28.7%
Total		Recuento	105	139	244
		% del total	43.0%	57.0%	100.0%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 3.

Tiempo de servicio y sexo de los colaboradores administrativos



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Se evidencia que el 28.7% de los colaboradores tienen un máximo de 3 años de tiempo laborando en la institución, mientras que el 13.9% de los colaboradores

tienen entre 4 a 6 años de servicio; por otro lado, el 14.3% de los colaboradores tienen entre 7 a 10 años en el trabajo y otro 14.3% de los colaboradores tienen entre 11 a 15 años dentro de la universidad; finalmente el 14.3% administrativos tienen entre 16 a 20 años trabajando y de igual forma el 14.3% de los colaboradores tienen la misma cantidad en la institución.

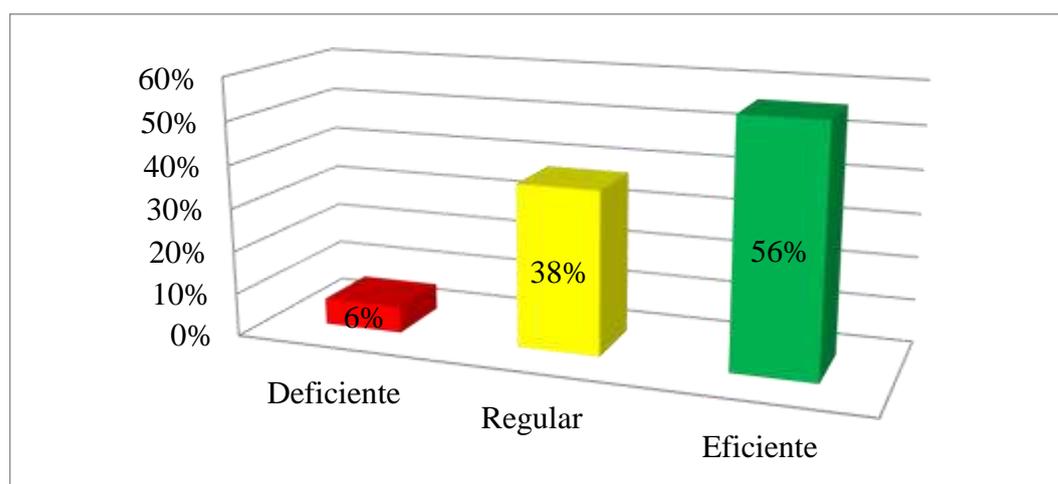
Nivel de gestión de bienestar social en los colaboradores administrativos de una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 5.
Dimensión integración social

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	7	16	15	6%
Regular	17	26	92	38%
Eficiente	27	35	137	56%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 4.
Dimensión integración social



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Como se puede evidenciar en la tabla 5 y figura 4, el 56% de los colaboradores indicaron que existe un nivel eficiente en la dimensión de integración social, debido

a que marcaron en las categorías de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, mientras que el 38% considera que hay una regular integración social, ya que respondieron a la categoría de “indiferente” y solo el 6% de manifestó que existe una deficiente integración, ya que respondieron a las categorías de “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”. Todo este resultado en relación a la dimensión integración social, permite inferir que existe una gestión de bienestar social eficiente dentro de la universidad privada.

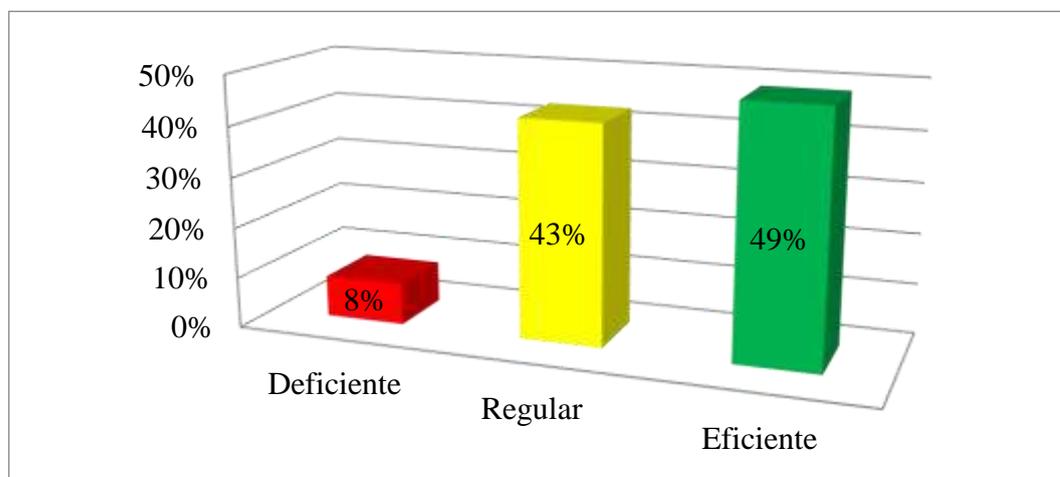
Nivel de gestión de bienestar social en los colaboradores administrativos de una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 6.
Dimensión aceptación social

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	8	19	20	8%
Regular	20	31	105	43%
Eficiente	32	40	119	49%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 5.
Dimensión aceptación social



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

De acuerdo con la tabla 6 y figura 5, se visualiza que el 49% de los colaboradores encuestados han señalado que existe un nivel eficiente con respecto a la aceptación social dentro de la institución, esto porque respondieron a las categorías de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, mientras que el 43% manifiestan que hay una aceptación social regular y finalmente el 8% considera que es deficiente la aceptación social, porque marcaron a las categorías de “totalmente en desacuerdo” y en “desacuerdo”. Este resultado en relación a la dimensión de aceptación social, permite inferir que existe una gestión de bienestar social eficiente dentro de la universidad privada.

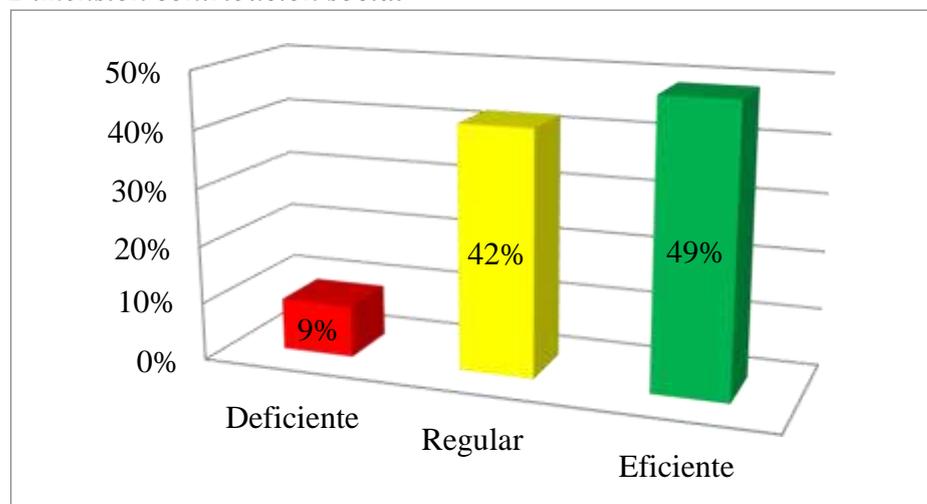
Nivel de gestión de bienestar social en los colaboradores administrativos de una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 7.
Dimensión contribución social

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	22	9%
Regular	15	23	103	42%
Eficiente	24	30	119	49%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 6.
Dimensión contribución social



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Según la tabla 7 y figura 6, se observa que el 49% de los colaboradores consideran que hay una eficiente contribución social, debido a los esfuerzos realizados por el área de bienestar social en diferentes actividades que realiza Recursos Humanos para ofrecer un mayor bienestar social a los trabajadores, dado que respondieron a las categorías de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, mientras que el 42% consideran que la contribución social es regular y finalmente el 9% la consideró deficiente, porque marcaron a las opciones de “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”. Los resultados hallados permiten deducir que existe una gestión del bienestar social eficiente dentro de la institución.

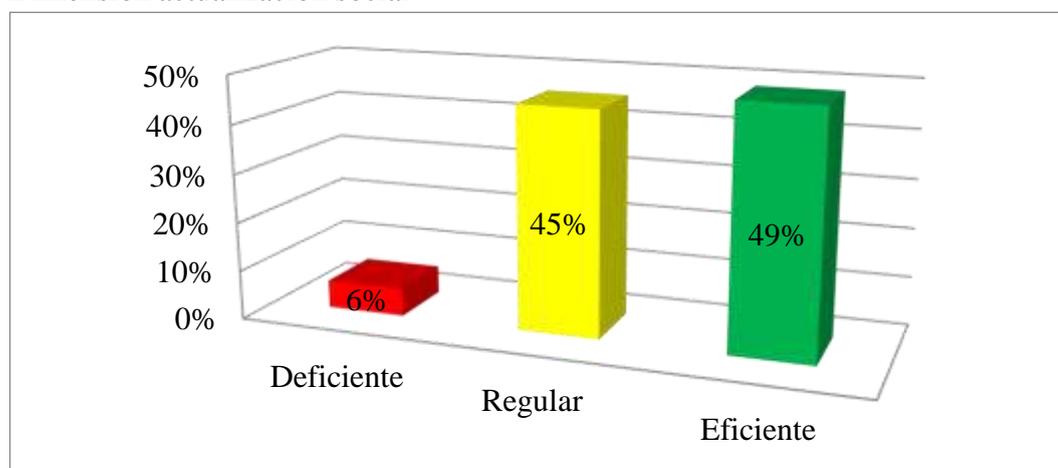
Nivel de gestión de bienestar social en los colaboradores administrativos de una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 8.
Dimensión actualización social

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	14	6%
Regular	15	23	111	45%
Eficiente	24	30	119	49%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 7.
Dimensión actualización social



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Como se puede observar en la tabla 8 y figura 7, el 49% de los colaboradores encuestados indicaron que hay una actualización social eficiente dentro de la institución privada, ya que marcaron las opciones de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, por otro lado, el 45% de los mismos colaboradores manifestó que hay un nivel regular en la actualización social y solamente el 6% consideró que es deficiente, debido a que respondieron a las categorías de “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”. Lo hallado en relación a la dimensión actualización social, permite deducir que existe una gestión del bienestar social eficiente dentro de la institución.

Nivel de gestión de bienestar social en los colaboradores administrativos de una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 9.

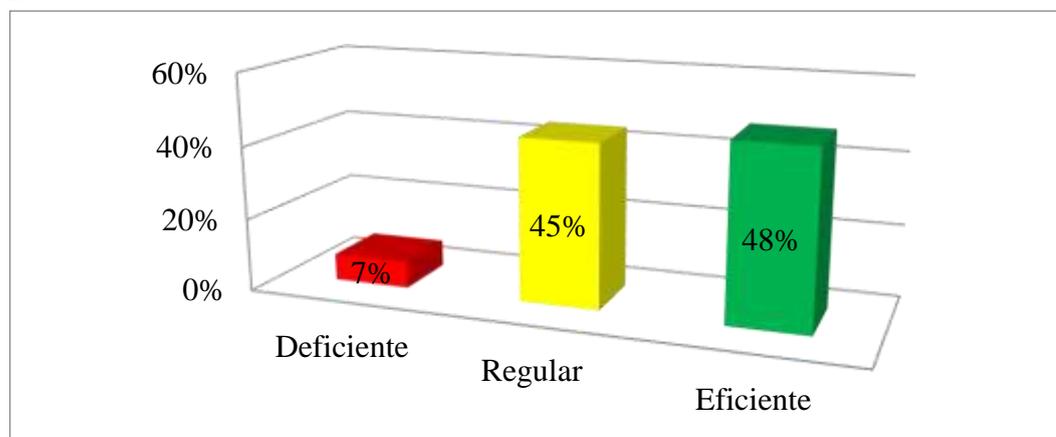
Dimensión coherencia social

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	18	7%
Regular	15	23	109	45%
Eficiente	24	30	117	48%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 8.

Dimensión coherencia social



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Según la tabla 9 y figura 8, se observa que el 48% de los colaboradores encuestados indicaron que hay una coherencia social eficiente dentro de la universidad, debido a que los colaboradores marcaron las categorías de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, mientras que el 45% manifestó que el nivel de coherencia social es regular y finalmente el 7% de los colaboradores indicaron que es deficiente, porque respondieron a las opciones de “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”. De todo esto en relación a la dimensión coherencia social, permite deducir que existe una eficiente gestión del bienestar social dentro de la institución.

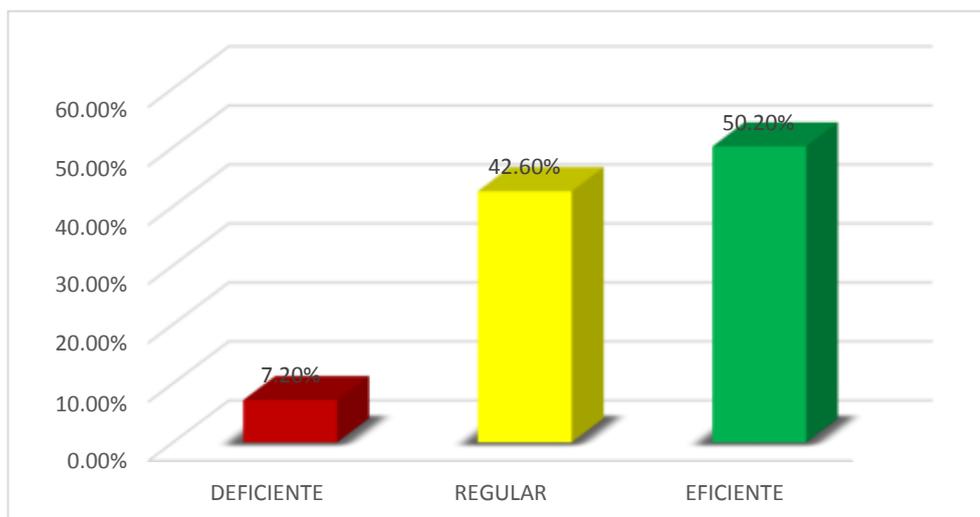
Nivel de la gestión de bienestar social en los colaboradores administrativos de una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 10.
Nivel de la Gestión del bienestar social

Calificación	DIMENSIONES			Total
	Deficiente	Regular	Eficiente	
		38%	56%	100 %
Integración	6%	43%	49%	100 %
Aceptación	8%	42%	49%	100 %
Contribución	9%	45%	49%	100 %
Actualización	6%	45%	48%	100 %
Coherencia	7%			
Promedio	7.2 %	42.60 %	50.2 %	100 %

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 9.
Dimensiones de la Gestión del bienestar social



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Teniendo en cuenta la tabla 10 y figura 9, se evidencia los resultados de cada una de las dimensiones de la gestión del Bienestar Social en los niveles deficiente, regular y eficiente. En promedio el 50.2% de los encuestados indica que existe una eficiente gestión del bienestar social, ya que los encuestados manifestaron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” a las preguntas que conforman estas variables, mientras que el 42.6% manifiesta que es regular y solo el 7.2% consideró que hay una deficiente gestión, porque algunos colaboradores marcaron a las categorías de “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”, a las interrogantes de la variable. Estos resultados permiten afirmar que en la universidad privada existe una eficiente gestión del bienestar social según los colaboradores administrativos.

Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Relación entre la gestión del bienestar social y la dimensión de emociones positivas de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo-2020

Tabla 11.

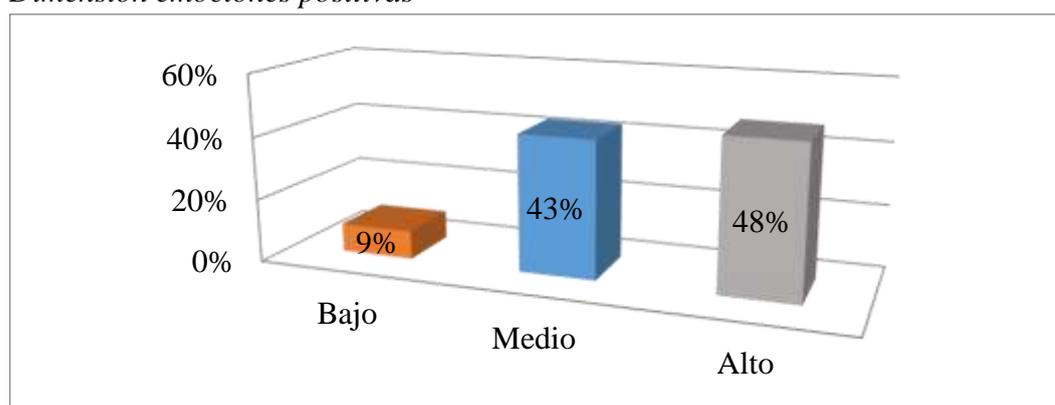
Dimensión emociones positivas

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	22	9%
Medio	8	12	106	43%
Alto	13	15	116	48%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 10.

Dimensión emociones positivas



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Como se puede ver en la tabla 11 y figura 10, el 48% de los colaboradores encuestados manifestaron que existe un nivel alto de emociones positivas, debido a que los mismos colaboradores respondieron con las categorías “a menudo” y “siempre”, mientras que el 43% indicó que hay un nivel medio, y solo el 9% consideró que hay un nivel bajo de emociones positivas, porque marcaron a las opciones de “nunca” y “rara vez”. Estos resultados en relación a la dimensión emociones positivas, permiten inferir que existe un nivel alto de felicidad laboral.

Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Relación entre la gestión del bienestar social y la dimensión compromiso de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo-2020

Tabla 12.

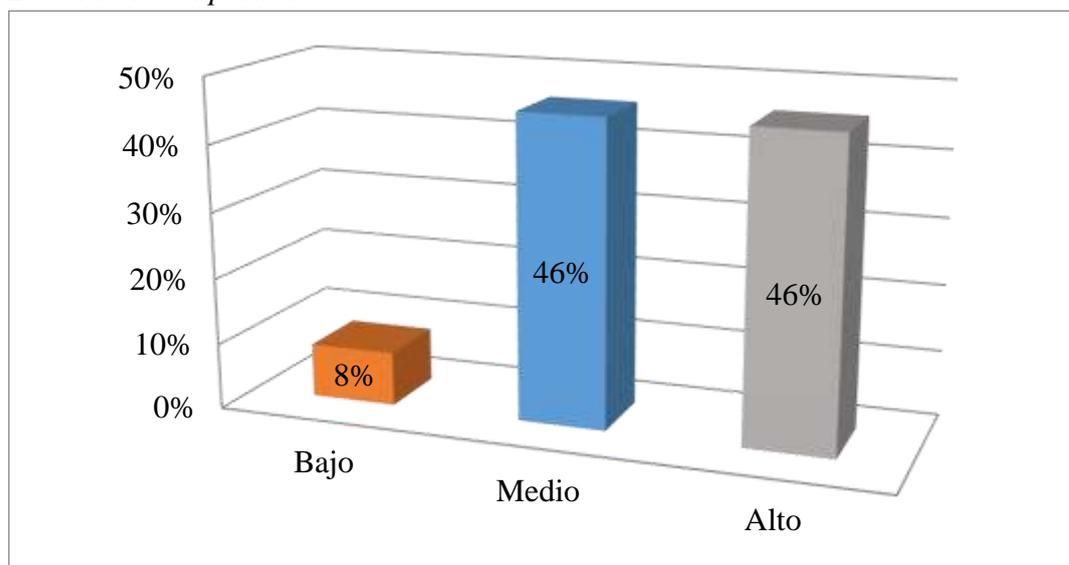
Dimensión compromiso

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	20	8%
Medio	8	12	112	46%
Alto	13	15	112	46%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 11.

Dimensión compromiso



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Conforme a la tabla 12 y figura 11, se puede evidenciar que el 46% que hay un nivel alto de compromiso dentro de la institución, porque respondieron a las categorías de “a menudo” y “siempre”, mientras que el 46% manifestó que hay un nivel medio y solo el 8% del personal respondió que hay un nivel bajo de compromiso porque marcaron las respuestas de “nunca” y “rara vez”. Los resultados de la dimensión

compromiso, permiten inferir la existencia de paridad entre los niveles medio y alto de felicidad laboral dentro de la universidad.

Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 13.

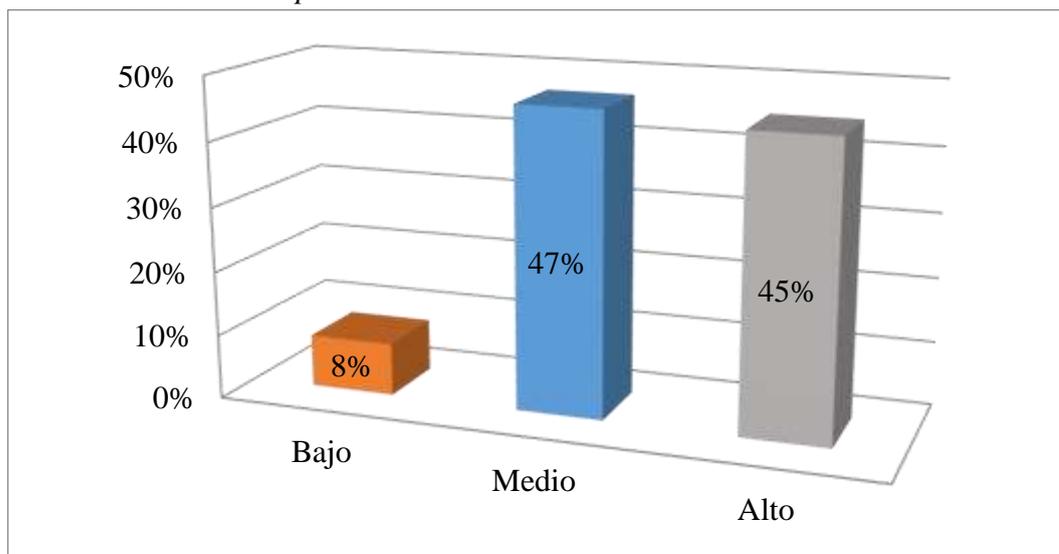
Dimensión relaciones positivas

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	20	8%
Medio	8	12	114	47%
Alto	13	15	110	45%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 12.

Dimensión relaciones positivas



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Como se puede observar en la tabla 13 y figura 12, el 47% del personal encuestado manifestó que hay un nivel medio de relaciones positivas dentro de la universidad privada, porque respondieron con la categoría “a veces”, mientras que el 45% indicó que existe un nivel alto, esto porque marcaron las respuestas de “mucho” y “completamente” y solo el 8% consideró que hay un nivel bajo, porque

respondieron a las opciones de “nada” y “casi nada”. Lo encontrado con respecto a la dimensión relaciones positivas, permite deducir que existe un nivel medio de felicidad laboral dentro de la institución.

Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

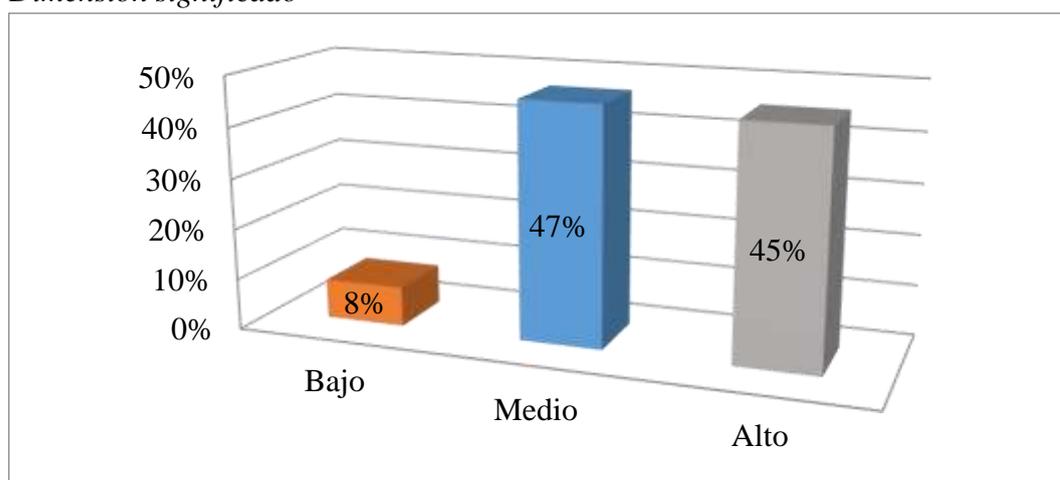
Tabla 14. *Dimensión significado*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	19	8%
Medio	8	12	114	47%
Alto	13	15	111	45%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 13.

Dimensión significado



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

De acuerdo con la tabla 14 y figura 13, se puede visualizar que el 47% del personal encuestado manifestó que hay un nivel medio con respecto al significado de su trabajo dentro de la institución, esto porque el personal respondió con la categoría “a veces”, mientras que el 45% indicó que hay un nivel alto, esto debido a que marcaron las opciones de “a menudo” y “siempre”; por último el 8% manifestó que

hay un nivel bajo de significado, esto porque respondieron a las respuestas de “rara vez” y “nunca”. Los resultados identificados en relación a la dimensión significado, permite deducir que hay un nivel medio de felicidad laboral en la universidad.

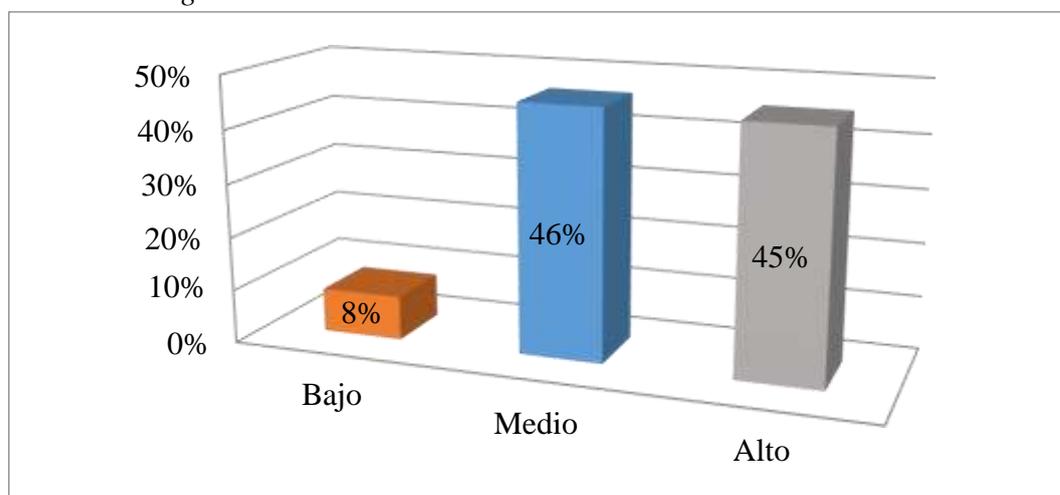
Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 15.
Dimensión logro

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	20	8%
Medio	8	12	113	46%
Alto	13	15	111	45%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 14.
Dimensión logro



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Con respecto a lo encontrado en la tabla 15 y figura 14, se halló que el 46% de los encuestados indicó que hay un nivel medio en el logro dentro de la institución, esto porque el personal encuestado respondió a la categoría de “a veces”, mientras que el 45% indicó que hay un nivel alto, esto debido a que marcaron las opciones de “a

menudo” y “siempre”; por último, el 8% manifestó que hay un nivel bajo de logro, esto porque respondieron a las respuestas de “rara vez” y “nunca”. De lo encontrado en relación a la dimensión logro, permite inferir que hay un nivel medio de felicidad laboral en la universidad.

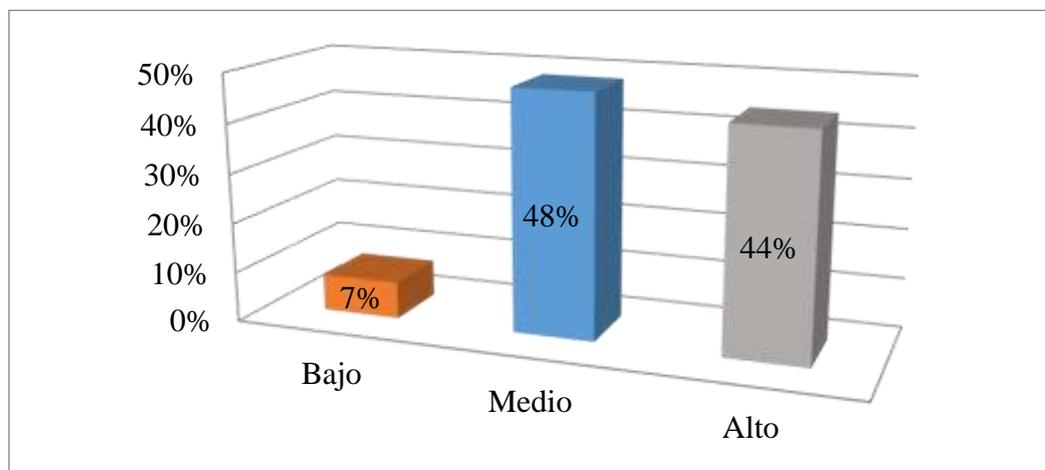
Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 16.
Dimensión salud

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	18	7%
Medio	8	12	118	48%
Alto	13	15	108	44%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 15.
Dimensión salud



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Como se puede verificar en la tabla 16 y figura 15, el 48% del personal encuestado indicó que hay un nivel medio con respecto a la salud del colaborador dentro de la organización, ya que marcaron la categoría de “regular”, mientras que el 44% manifestó que hay un nivel alto, porque respondieron a las preguntas con “bueno”

y “excelente” y por último el 7% consideró que hay un nivel bajo, debido a que marcaron las respuestas de “pésimo” y “malo”. Estos resultados de la dimensión salud, permiten deducir que hay un nivel medio de felicidad laboral dentro de la institución privada.

Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

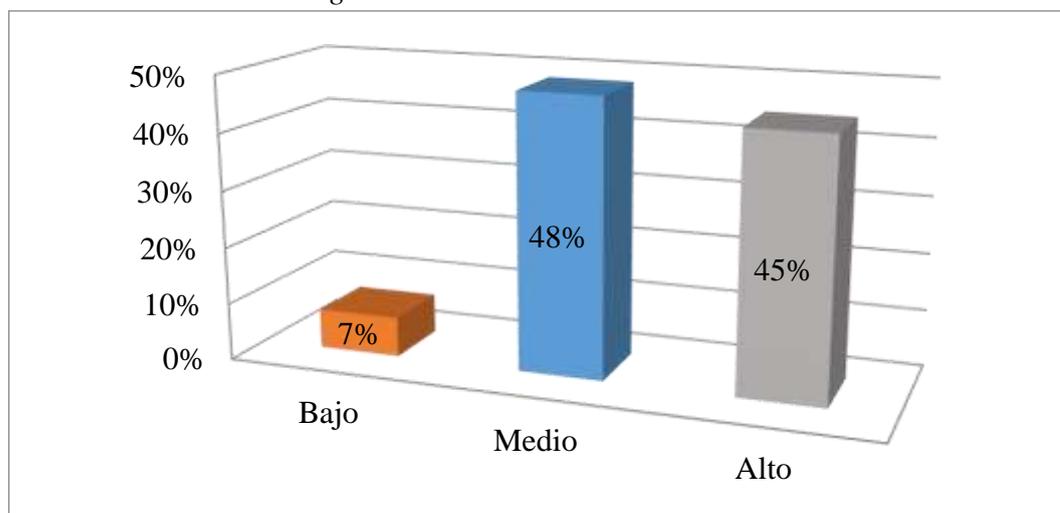
Tabla 17.
Dimensión emociones negativas

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	17	7%
Medio	8	12	118	48%
Alto	13	15	109	45%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 16.

Dimensión emociones negativas



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Según la tabla 17 y figura 16, donde en primer lugar se debe tener en cuenta que las valoraciones más altas son las negativas y las más bajas son las positivas, y al haber un mayor nivel de emociones negativas es un indicador negativo. Por ello se puede ver que hay un nivel medio con respecto a las emociones negativas del personal

dentro de la institución, esto debido a que el 48% de trabajadores respondió a la categoría de “a veces”, mientras que el 45% manifiesta que hay un nivel alto, esto porque marcaron a las categorías de “a menudo” y “siempre”, por último, el 7% indicó que hay un nivel bajo, debido a que respondieron a las opciones de “rara vez” y “nunca”. Estos datos permiten inferir que hay un nivel medio de felicidad laboral dentro de la universidad.

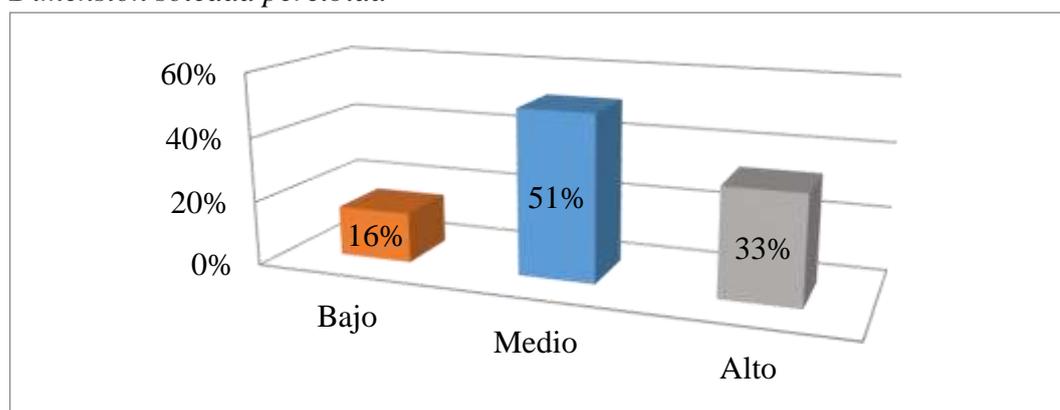
Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 18.
Dimensión soledad percibida

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	1	2	38	16%
Medio	3	4	125	51%
Alto	5	5	81	33%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 17.
Dimensión soledad percibida



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

De acuerdo a la tabla 18 y figura 17, muestran los resultados con respecto a la dimensión soledad percibida, donde se debe tener en cuenta que las valoraciones altas significan que hay una alta soledad, lo cual es un resultado negativo. Se pudo

hallar que el 51% de los encuestados indica que hay un nivel medio, en relación a la soledad percibida, esto debido a que respondieron a la categoría de “a veces”, mientras que el 33% manifiesta que hay un nivel alto, ya que marcaron las opciones de “a menudo” y “siempre”; finalmente el 16% consideró que hay un nivel bajo, porque atinaron a las respuestas de “rara vez” y “nunca”. Estos resultados permiten inferir que hay un nivel medio de felicidad laboral en la universidad.

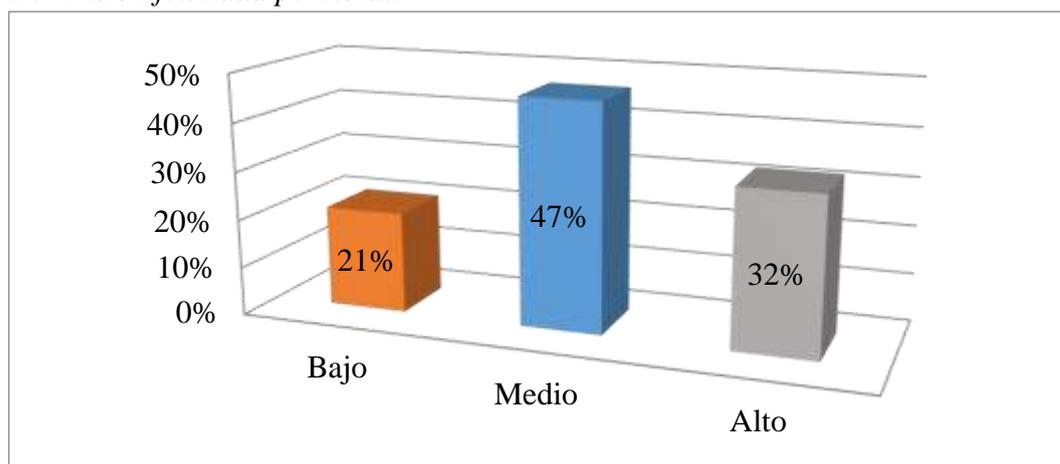
Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 19.
Dimensión felicidad percibida

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	1	2	51	21%
Medio	3	4	114	47%
Alto	5	5	79	32%
Total			244	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 18.
Dimensión felicidad percibida



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Conforme a la tabla 19 y figura 18, el 47% del personal manifestó que existe un nivel medio de felicidad dentro de la universidad privada, esto porque respondieron

a la respuesta de “medianamente”, mientras que el 32% indica que hay un nivel alto, porque marcaron las opciones de “mucho” y “completamente”, y solo el 21% manifestó que hay un nivel bajo porque respondieron a las categorías de “nada” y “casi nada”. Estos resultados permiten deducir que dentro de la universidad privada hay un nivel medio de felicidad laboral dentro del entorno de los trabajadores.

Nivel de felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

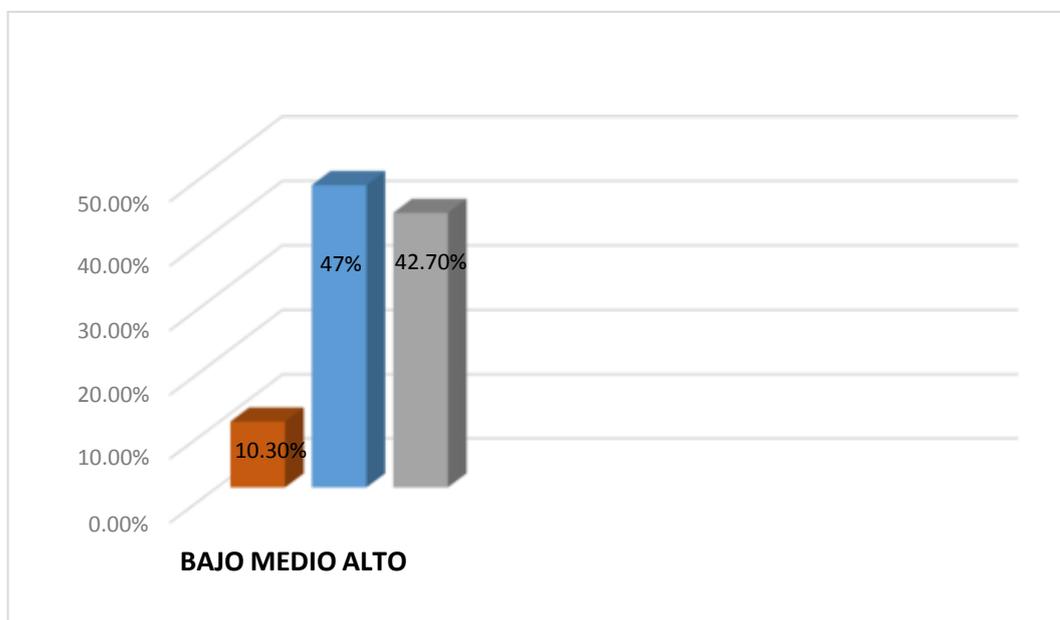
Tabla 20.

Dimensiones de la Felicidad laboral

Calificación	Bajo	Medio	Alto	Total
Emociones positivas	9%	43%	48%	100%
Compromiso	8%	46%	46%	100%
Relaciones positivas	8%	47%	45%	100%
Significado	8%	47%	45%	100%
Logro	8%	46%	45%	100%
Salud	7%	48%	44%	100%
Emociones negativas	7%	48%	45%	100%
Soledad percibida	16%	51%	33%	100%
Felicidad percibida	21%	47%	32%	100%
Total	10.3%	47%	42.7%	100%

Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Figura 19.
Dimensiones de la Felicidad laboral



Nota. Obtenido a partir del cuestionario aplicado

Teniendo en cuenta la tabla 20 y figura 19, se evidencia los resultados de las dimensiones de la felicidad laboral, donde el 42.7% de los resultados indica que hay un nivel alto de felicidad laboral, ya que los encuestados manifestaron estar “a menudo” y “siempre” a las preguntas que conforman estas variables, mientras que el 47% manifiesta que hay un nivel medio y solo el 10.3% consideró que hay un nivel bajo de felicidad laboral, porque algunos trabajadores marcaron a las categorías de “nunca” y “rara vez”, a las interrogantes de la variable. Estos resultados permiten afirmar que en la universidad privada existe un nivel medio de felicidad laboral según los trabajadores administrativos.

Relación y grado de relación entre las dimensiones de la gestión del bienestar social con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 21.

Relación de las dimensiones de la gestión del bienestar social y la felicidad laboral

Dimensiones		Felicidad laboral	
Rho de Spearman	Integración social	Coefficiente de correlación	0,600**
		Sig. (bilateral)	0,000
	Aceptación social	Coefficiente de correlación	0,595**
		Sig. (bilateral)	,000
	Contribución social	Coefficiente de correlación	,607**
		Significancia (bilateral)	,000
	Actualización social	Coefficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	,000
	Coherencia social	Coefficiente de correlación	,576**
		Sig. (bilateral)	,000

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

Como se verifica en la tabla conglomerada de correlaciones, donde están los coeficientes de Rho de Spearman de las dimensiones de la variable gestión del bienestar social con la variable felicidad laboral. En primer lugar se halló que todas las correlaciones son significativas debido a que la significancia bilateral fue igual a 0.000 y también son positivas considerables de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, continuando se pudo hallar que la felicidad laboral se relaciona con la integración social en un 0.600, mientras que con la aceptación social se relaciona en un 0.595, con la contribución social en 0.607; con la actualización social en un 0.615 y finalmente con la coherencia social en 0.576.

Relación entre gestión de bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020

Tabla 22.

Relación entre la gestión del bienestar social y la felicidad laboral

			Gestión del bienestar social	Felicidad laboral
Rho de Spearman	Gestión del bienestar social	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	244	244
	Felicidad laboral	Coefficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	244	244

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

Se halló en la tabla anterior los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman entre la gestión del bienestar social, y la felicidad laboral evidenciándose dicha relación entre ambas variables por que la significancia fue igual 0.00, mientras que el coeficiente de correlación fue de 0.620, lo que demuestra una relación positiva considerable del 62.0%, lo que demuestra que entre una eficiente gestión del bienestar social habrá mayor de felicidad laboral en el personal administrativo de la universidad privada en estudio.

VI. DISCUSIÓN

En la presente sección se pretende demostrar la siguiente hipótesis “La gestión social se relaciona directa y positivamente con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020”, que será validada con el análisis de los objetivos considerado en el trabajo.

La discusión se iniciará con el cuadro N° 10 y figura N° 9 debido que solo se han considerado los cuadros que tienen relación con los objetivos y la hipótesis.

En los resultados del cuadro N° 10, se observa que dentro de la institución privada existe una eficiente gestión de bienestar social, conforme al 50.2% de los resultados encontrados, donde los trabajadores administrativos han considerado que existe un eficiente nivel en la gestión del bienestar social respecto a la integración, aceptación, contribución, actualización y coherencia social; fundamentalmente han percibido que la universidad ha logrado que muchos de sus colaboradores se sientan valorados, que se preocupan por los problemas de los trabajadores, por otro lado, también se ha podido notar que los colaboradores sienten que aportan al cumplimiento de sus actividades permitiendo que el área; así como la institución se desarrolle constantemente, lo cual es considerado beneficioso para todos, donde, la simplicidad con la que se labora permite alcanzar muchas de las metas planteadas en la institución. Este resultado contrasta con los resultados de Sanín (2017), quien pudo hallar que el desarrollo de diversas acciones en beneficio de los trabajadores permite obtener un nivel adecuado con respecto a la felicidad, ya que indica que las empresas pueden desarrollar acciones que permitan a las personas mejorar su desempeño en el trabajo acorde con su nivel de felicidad, bajo ese mismo contexto,

el autor hace hincapié en como las condiciones laborales positivas permiten el desarrollo de felicidad en la vida del trabajador.

Por otro lado, también se pudo identificar en la institución, que existe un nivel medio de felicidad laboral en los colaboradores administrativos, de los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones; en promedio un 47% indicaron que el nivel de felicidad laboral es medio y el 42.7% es alta, refieren que por las actividades que realizan se sienten inmersos en las labores que desempeñan e identificados con la institución. No obstante, indicaron sentirse medianamente felices y a veces sólo en su trabajo, así mismo las condiciones en la institución repercuten en su salud, pues, la mayoría presenta un estado de salud regular, ya que, de encontrarse bien tanto emocionalmente como físicamente permitirá que escasamente se presenten escenarios de ansiedad, tristeza o enfado. El resultado coincide con lo encontrado por Mendoza (2017), quien en sus resultados halló que la presencia de felicidad, así como bienestar laboral, permite que existan menos presencia de emociones negativas lo que conlleva a la generación de conflictos laborales, pues las condiciones laborales que la institución implementa en la dirección de recursos humanos, específicamente en bienestar social se resume principalmente en realizar diferentes actividades de bienestar integral, obteniendo en cada uno de ellos mayores emociones positivas. Por otro lado, los resultados difieren con lo encontrado por Mulford (2018), quien halló en su estudio que existía una falta de motivación por parte de los jefes de diversas organizaciones quienes precisaban que, generalmente ellos no eran partícipes de las reuniones de directorio y por tanto no podían tomar decisiones, a esto se le suma una mayor carga laboral

dentro de sus actividades, privándolos de pasar momentos familiares los que les generaba emociones negativas de tristeza y ansiedad.

Otros resultados permitieron determinar la relación de las dimensiones de la gestión del bienestar social con la felicidad laboral de los trabajadores de la institución, donde la prueba de correlación de Rho de Spearman confirmó la presencia de asociación entre las dimensiones de la gestión del bienestar social y la variable felicidad laboral. Esto indica que cada uno de los aspectos mencionados está relacionado de forma considerable con la felicidad laboral, es decir, que son determinantes para que los trabajadores se sientan contentos y perciban un buen clima al momento de realizar sus actividades dentro de la institución. Este resultado es similar a lo encontrado por Alama et al. (2016), quienes verificaron que los principales factores relacionados con la felicidad de los trabajadores de una empresa son las relaciones interpersonales (familia), el trabajo, el factor psicológico, el factor económico y la salud, siendo también para este caso, la significancia de las correlaciones se encontró debajo del 0.05. Por otro lado, se difiere con lo encontrado por Eugenio y Toyama (2018), quienes hallaron que no hallaron algún tipo de asociación entre la felicidad y la productividad, es decir que los trabajadores pueden ser productivos independientemente de su nivel de felicidad.

Finalmente, se pudo hallar la existencia de relación entre la gestión de bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos, debido que, en la prueba de correlación, se evidenció una significancia bilateral de 0.000, mientras que el grado de correlación fue igual a 0.620, lo que demuestra una relación positiva considerable. Este resultado se relaciona a lo encontrado por Cenas (2018), quien

encontró que la felicidad y la cultura organizacional de los servidores públicos, mediante el índice de correlación de Spearman (0.433), se relaciona positivamente con la variable cultura organizacional de forma significativa, lo cual indica que la felicidad en la organización permite una mayor cultura. De igual forma se coincide con los resultados de Cruz y Ramírez (2015), quienes hallaron que el 67.65% de los colaboradores presentaron una mejor valoración y gusto por su trabajo, de estos solo el 32.35% manifestó que solo les gusta su trabajo, en referencia al entorno positivo del mismo, mientras que el 35.29% indica que este impacto es alto, entendiéndose como que la gestión, así como la motivación, permite una mayor felicidad de los colaboradores. A su vez se refleja dentro de la teoría del flow en el bienestar subjetivo, donde se define que el flujo es un estado agradable, habiendo sido descrito como estimulante, eufórico, que proporciona una profunda sensación de disfrute, siendo una experiencia óptima o máxima, y caracterizada por un afecto positivo de alta activación, pero también requiere sentimientos de aprendizaje, desarrollo y maestría (Csikszentmihalyi 1990; Csikszentmihalyi et al. 2005, citados en Peiro et al., 2019, p. 14).

VII. CONCLUSIONES

Después de haber analizado los resultados, respecto a la relación entre la variable bienestar social y felicidad laboral, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La opinión de los colaboradores administrativos de la universidad, en un 50.2 % promedio indican que la Gestión de Bienestar Social es eficiente (56% en Integración Social, 49% Aceptación Social, 49% Contribución Social, 49% Actualización Social y un 48% Coherencia Social).
- Referente a la felicidad laboral, los colaboradores administrativos de la universidad aceptaron en un 42.7% que es alta (48% Emociones Positivas, 46% Compromiso, 45% Relaciones Positivas, 45% Significado, 45% Logro, 44% Salud, 45% Emociones Negativas, 33% Soledad Percibida y un 32% Felicidad Percibida).
- Se pudo establecer la relación entre las dimensiones de gestión de bienestar social, con la variable felicidad laboral en los colaboradores, se aplicó la prueba de Rho Spearman, siendo la significancia de la prueba, el mismo valor para todas las correlaciones (0.000), mientras que el valor se encuentra debajo del 0.01; en tanto se confirma dicha asociación, mientras que los coeficientes de correlación con las dimensiones son positivas. Las dimensiones tanto de la gestión del Bienestar Social como de Felicidad Laboral superan el 50%.
- Finalmente, los resultados confirman la validez de nuestra hipótesis: “La gestión del bienestar social se relaciona directa y positivamente con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo”. Se rechaza así la hipótesis nula.

VIII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que los responsables inmediatos de los colaboradores administrativos de la universidad privada de estudio, desarrollen actividades de integración, capacitación, atención y seguimiento de casos sociales y de salud utilizando plataformas virtuales, dirigidas a mejorar la felicidad laboral de estos colaboradores que en todas sus dimensiones investigadas sólo alcanzan el 42.7%.

Se sugiere a los responsables de la institución replanteen sus políticas de gestión del bienestar social en los colaboradores administrativos, en función al contexto de emergencia sanitaria generada por la COVID-19.

Realizar estudios que profundice la identificación y descripción de los factores que generan felicidad laboral, a fin de conocer y comprender que aspectos son más determinantes. Estos estudios deben realizarse de manera permanente y que constituyan un aspecto de evaluación de la gestión y del personal del área, así como de los trabajadores administrativos en general.

Realizar un estudio de caso, utilizando la técnica de entrevista y el focus group, para conocer la opinión directa de los colaboradores, respecto a las variables: Gestión del Bienestar Social y Felicidad Laboral.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Ahmad, I., Sattar, A., & Nawaz, A. (2016). Occupational health and safety in industries in developing world. *Gomal Journal of Medical Sciences*. https://www.researchgate.net/publication/314096118_OCCUPATIONAL_HEALTH_AND_SAFETY_IN_INDUSTRIES_IN_DEVELOPING_WORLD
- Alama, D., Motosono, B., & Ramos, P. (2016). *Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú*. Universidad del Pacífico, Lima. http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana_Tesis_maestria_2016.pdf
- Bakker, A., & Wingerden, J. (2021). Rumination about COVID-19 and employee well-being: The role of playful work design. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 62(1), 73-79. <https://psycnet.apa.org/record/2020-82676-001>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá: Pearson.
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 582-589. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3149>
- Butler, J., & Kern, M. (2016). The PERMA-Profilier: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. <https://internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/526>
- Cáceres, S. (29 de octubre de 2019). *Perú apunta a mejorar la seguridad y salud laboral*. El Peruano: <https://www.elperuano.pe/noticia-peru-apunta-a-mejorar-seguridad-y-salud-laboral-85933.aspx>
- Carpendale, J., & Lewis, C. (2015). The Development of Social Understanding. *Social Sciences and Humanities Research*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/9781118963418.childpsy210#accessDenialLayout>

- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2 ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Cenas, D. (2018). *Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 gobierno regional La Libertad, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17648/cenas_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Cruz, J., & Ramírez, M. S. (2015). *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral*. Universidad Sergio Arboleda, Bogotá. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Donza, E. (2021). La incidencia de la cuarentena en el escenario laboral del Área Metropolitana de Buenos Aires. *Trabajo y sociedad*, 36(1), 29-53. <https://www.redalyc.org/journal/3873/387366077003/html/>
- El-Farouk, A., & Saeed, S. (2018). Measuring social progress in a rural setting. *International Journal of Current Research*. https://www.researchgate.net/publication/330601081_MEASURING_SOCIAL_PROGRESS_IN_A_RURAL_SETTING
- Eugenio, Y., & Toyama, J. (2018). *La influencia de la felicidad en la productividad de una empresa*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Surco. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13159/EUGENIO_TOYAMA_FELICIDAD_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional*. Santiago: Ediciones B Chile. <https://books.google.com.pe/books?id=zlQsDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Gamero, J & Pérez, J (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los*

- ingresos laborales*. Organización Internacional del Trabajo.
http://www.essalud.gob.pe/mailling/Mailing_biblioteca3_Peru_impacto_de_la_Covid19.pdf
- Gong, Z. (2018). Research on the Effect of Positive Emotion Intervention on Employees' Psychological Capital. *Advances in Applied Sociology*.
https://www.researchgate.net/publication/327908321_Research_on_the_Effect_of_Positive_Emotion_Intervention_on_Employees'_Psychological_Capital
- González, R., Ponce, H., Rios, D., & Vargas, C. (2018). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE_RIOS_FELICIDAD_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Halac, M., & Prat, A. (2016). Managerial Attention and Worker Performance. *American Economic Review*, 3104–3132.
https://www0.gsb.columbia.edu/faculty/mhalac/papers/HalacPrat_AER.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *La metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Ibarra, C. (24 de Enero de 2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. La República:
<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Instituto Técnico Central, ITC. (2017). *Programa de bienestar laboral y estímulos para los funcionarios*. Establecimiento Público de Educación Superior.
<http://www.itc.edu.co/archives/progbienestarlaboral17.pdf>
- Joo, B., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*.
https://www.researchgate.net/publication/305180484_Workplace_happiness_Work_engagement_career_satisfaction_and_subjective_well-being

- Kumar, R., Panda, P., & Kesari, L. (2017). Purpose, Passion, and Performance at the Workplace: Exploring the Nature, Structure and Relationship. *The Psychologist-Manager Journal*.
https://www.researchgate.net/publication/319534230_Purpose_Passion_and_Performance_at_the_Workplace_Exploring_the_nature_structure_and_relationship
- Mendoza, A. (2017). *Bienestar Laboral y conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)*. Lima. 2016. Universidad César Vallejo, Lima.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6593/Mendoza_PAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mesurado, B., Malonda, E., & Llorca, A. (2018). Negative emotions and behaviour: The role of regulatory emotional self-efficacy. *Journal of Adolescence*.
https://www.researchgate.net/publication/322700904_Negative_emotions_and_behaviour_The_role_of_regulatory_emotional_self-efficacy
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., & Krieger, U. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(1), 601-617.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1833066>
- Mulford, C. (2018). *Propuesta de programa de bienestar para los jefes de área de la operación de Cencosud Colombia S.A., para las tiendas Metro*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/669/1/DNA-spa-2018-Propuesta_de_programa_de_bienestar_para_los_jefes_de_area_de_la_operacion_de_CENCOSUD.pdf
- Munck, R. (2016). Social integration. *Global Social Polic.*
https://www.researchgate.net/publication/291601071_Social_Integration?enrichId=rgreq-60d68f8c0bdd956cd7d9b4783c18c119-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI5MTYwMTA3MTtBUzo0MTg1MTk1MTU3MTM1MzZAMTQ3Njc5NDIzNjM4Ng%3D%3D&el=1_x_3&_esc=publicationCoverPdf

- Nathan, C., & Bushman, B. (2016). Social Acceptance and Rejection: The Sweet and the Bitter. *Current Directions in Psychological*, 256-260.
https://www.researchgate.net/publication/254081728_Social_Acceptance_and_Rejection_The_Sweet_and_the_Bitter
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Oades, L., Steger, M., Delle, A., & Passmore, J. (2016). Positive Relationships at Work. *Psychology of Positivity and Strengths-based* .
https://www.researchgate.net/publication/310599364_Positive_Relationships_at_Work
- Odeku, O., & Odeku, K. (2015). Importance of the welfare facilities in the workplace: issues in perspectives. *Socioeconomica*.
https://www.researchgate.net/publication/282602948_IMPORTANCE_OF_THE_WELFARE_FACILITIES_IN_THE_WORKPLACE_ISSUES_IN_PERSPECTIVES
- OIT (2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición. Estimaciones actualizadas y análisis, 7 de abril 2021
https://www.ilo.org/wcmsp5/group/public/dgreports/dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf
- Ospina, D. (23 de junio de 2019). *Trabajadores felices, empresas exitosas*. Actualidad:
<https://www.elespectador.com/noticias/actualidad/trabajadores-felices-empresas-exitosas-articulo-867198>
- Peiro, J., Kozusznik, M., & Soriano, A. (2019). From Happiness Orientations to Work Performance: The Mediating Role of Hedonic and Eudaimonic Experiences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 1-17.
https://www.researchgate.net/publication/337846634_From_Happiness_Orientations_to_Work_Performance_The_Mediating_Role_of_Hedonic_and_Eudaimonic_Experiences
- Recchi, E., Ferragina, E., Helmeid, E., Pauly, S., Safi, M., Sauger, N., & Schradie, J. (2020). The “Eye of the Hurricane” Paradox: An Unexpected and Unequal

- Rise of Well-Being During the Covid-19 Lockdown in France. *Journal Pre-proof*, 20(12), 1-13.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562420300445>
- Rodriguez, S. (2016). Situación de la salud y condiciones psicosociales en Tiempo de Balance: Deudas Sociales Pendientes al Final del Bicentenario. *EDUCA*, 15(4), 173-212.
<https://www.redalyc.org/journal/3873/387366077003/html/>
- Salas, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresa. *Capital Humano*.
https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas
- Sánchez, J. (15 de Enero de 2020). *¿Puede haber RSC sin gestión del bienestar laboral?* Diario Responsable:
<https://diarioresponsable.com/opinion/28661-puede-haber-rsc-sin-gestion-del-bienestar-laboral>
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo*. Universitat Jaume, Valencia.
<http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/TESIS-ALEJANDRO-SANI%CC%81N-POSADA.pdf>
- Seligman, M.E.P (2011). *Floreecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editorial Océano de México
- Sierra Bravo, R. (2008) *Técnicas de Investigación Social* (14^a. ed.) Madrid. Thomson
- Sirbu, A., & Cosmin, A. (2019). Loneliness at Work and Job Performance: The Role of Burnout and Extraversion. *Psihologia Resurselor Umane*.
https://www.researchgate.net/publication/338007365_Loneliness_at_Work_and_Job_Performance_The_Role_of_Burnout_and_Extraversion
- Somers, M., & Birnbaum, D. (2017). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*.
https://www.researchgate.net/publication/232516529_Work-Related_Commitment_and_Job_Performance_It's_Also_the_Nature_of_the_Performance_that_Counts

- Sommet, N., & Elliot, A. (2016). *Achievement Goals*. Springer International Publishing.
https://www.researchgate.net/publication/312448321_Achievement_Goals
- Steger, M. (2017). *Creating Meaning and Work*. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*.
https://www.researchgate.net/publication/310598648_Creating_Meaning_and_Purpose_at_Work
- Subramanian, K. (2017). *Employee Contribution, Empowerment and Organizational Results*. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*.
https://www.researchgate.net/publication/318055319_Employee_Contribution_Empowerment_and_Organizational_Results
- Thakhathi, D., Shepherd, M., & Nosizo, N. (2018). *Ethical considerations in social research*. Fort Hare University, Ring Road.
https://www.academia.edu/36874852/ETHICAL_CONSIDERATIONS_IN_SOCIAL_RESEARCH
- Tuzovic, s., & Kabadayi, S. (2021). The influence of social distancing on employee well-being: A conceptual framework and research agenda. *Journal of Service Management*, 32(2), 145-160.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOSM-05-2020-0140/full/html>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Wesara, P., Yazam, M., & Abdul, A. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace . *Asian Social Science*, 11(2).
https://www.researchgate.net/publication/285988897_A_Conceptual_Framework_of_Happiness_at_the_Workplace
- Yamamoto, J. (2011). *Bienestar y desarrollo sostenible. Un análisis en el ámbito nacional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: DGI.

X. ANEXOS

Cuestionario sobre gestión del bienestar social

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS
HUMANOS**

Estimado colaborador se le solicita responda las siguientes preguntas. El presente cuestionario tiene como objetivo; recabar información sobre la gestión del bienestar social. Marque (X) donde crea que represente su elección de acuerdo a la pregunta.

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

Edad: _____ Puesto de trabajo: _____

Grado de instrucción: _____ Tiempo de servicio: _____

Lea usted, con atención y conteste las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL	1	2	3	4	5
Integración social					
1. Siento que la organización me hace sentir importante					
2. Creo que mis compañeros me valoran como persona					
3. Si tengo algo que decir, creo que la mayoría de mis compañeros me escucharía					
4. La organización logra que haya más compañerismo					
5. Si tuviera algo que decir, pienso que mis compañeros se lo tomarían en serio					
6. Siempre me hayo dentro de la organización					
7. La organización me hace sentir que donde laboro es una fuente de bienestar					
Aceptación social	1	2	3	4	5
8. Creo que mis compañeros son de fiar					
9. Creo que mis compañeros piensan en los demás.					
10. Creo que debo confiar en mis compañeros.					
11. Creo que mis compañeros no son egoístas					

12. Hoy en día, mis compañeros de trabajo son cada vez más honestos.					
13. La organización se preocupa por los problemas de los trabajadores					
14. Creo que mis compañeros son amables					
15. Mis compañeros no esperan nada a cambio cuando hacen un favor					
Contribución social	1	2	3	4	5
16. La organización me hace sentir que puedo aportar algo					
17. Considero que la organización me hace sentir que tengo mucho que ofrecer					
18. Mis actividades diarias aportan mucho a la organización					
19. Tengo tiempo y energía para aportar a la organización					
20. Pienso que lo que hago es importante para la organización					
21. La organización me hace sentir que lo que hago tiene alguna influencia sobre mis compañeros					
Actualización social	1	2	3	4	5
22. Para mí el progreso dentro de la organización es algo que sí existe					
23. La organización siempre ofrece estímulos para trabajadores como yo					
24. Veo que la organización está en constante desarrollo					
25. Creo que la gestión de la organización mejora de alguna forma mi vida					
26. Siento que la organización está en constante progreso					
27. La organización hace que el ambiente en el trabajo sea mejor para todos					
Coherencia social	1	2	3	4	5
28. Siempre entiendo lo que sucede en la organización					
29. La forma de trabajar en la organización es simple para mí					
30. Merece la pena esforzarse en intentar comprender la forma de trabajar en la organización					
31. Muchas de las normativas de la organización son comprensibles para mí					
32. Todos los colaboradores pueden entender cómo funciona la organización					
33. Me resulta fácil predecir lo que puede suceder con la organización en el futuro					

Cuestionario sobre felicidad laboral

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS
HUMANOS**

Estimado colaborador se le solicita responda las siguientes preguntas. El presente cuestionario tiene como objetivo; recabar información sobre la felicidad laboral. Marque (X) donde crea que represente su elección de acuerdo a la pregunta.

Lea usted, con atención y conteste las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Para las preguntas: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21 y 22 la escala es:

Escala de Medición	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
Valoración	1	2	3	4	5

Para las preguntas: 16 y 18, la escala es:

Escala de Medición	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
Valoración	1	2	3	4	5

Para las preguntas: 3, 8, 9, 17, 23, la escala es:

Escala de Medición	Nada	Casi nada	Medianamente	Mucho	Completamente
Valoración	1	2	3	4	5

FELICIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
Emociones positivas					
1. En el trabajo ¿con que frecuencia se siente alegre?					
2. En el trabajo ¿con que frecuencia se siente positivo/a?					
3. En el trabajo ¿cuán satisfecho/a se siente usted?					
Compromiso	1	2	3	4	5
4. En el trabajo ¿con que frecuencia se siente usted inmerso/a en lo que está haciendo?					
5. ¿En qué medida se siente usted entusiasmado/a e interesado/a en su trabajo?					
6. En el trabajo ¿con que frecuencia se le pasa el tiempo muy rápido cuando está haciendo algo que disfruta?					
Relaciones positivas	1	2	3	4	5
7. ¿En qué medida recibe usted ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita?					

8. ¿En qué medida se siente apreciado/a por sus compañeros de trabajo?					
9. Cuán satisfecho/a está usted con sus relaciones profesionales?					
Significado	1	2	3	4	5
10. ¿En qué medida su trabajo conlleva un propósito y un significado?					
11. En general ¿en qué medida siente que lo que hace en su trabajo es valioso y merece la pena?					
12. Hasta qué punto siente usted que su trabajo generalmente tiene un sentido y una dirección determinada?					
Logro	1	2	3	4	5
13. ¿Con qué frecuencia siente que está avanzado hacia el logro de sus metas laborales?					
14. ¿Con que frecuencia alcanza las metas importantes que se ha propuesto para sí mismo en el trabajo?					
15. Con qué frecuencia se siente usted capacitado para manejar sus responsabilidades relacionadas con el trabajo?					
Salud	1	2	3	4	5
16. En general ¿cómo diría usted que es su salud?					
17. ¿Cuán satisfecho/a está usted con su salud física actual?					
18. En comparación con otros de su misma edad y sexo ¿cómo es su salud?					
Emociones negativas	1	2	3	4	5
19. En el trabajo ¿con qué frecuencia se siente ansioso/a?					
20. En el trabajo ¿con qué frecuencia se siente enfadado/a?					
21. En el trabajo ¿con qué frecuencia se siente triste?					
Soledad percibida	1	2	3	4	5
22. ¿Qué tan solo/a se siente en su trabajo?					
Felicidad percibida	1	2	3	4	5
23. Considerando todas las cosas en conjunto ¿cuán feliz diría usted que está con su trabajo?					

Matriz de consistencia

Título: Gestión de bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable 1 Gestión del bienestar social		
Problema	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Niveles
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020?</p> <p>Específico</p> <p>¿Cómo es el nivel de gestión del bienestar social de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de felicidad laboral de los</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre gestión de bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.</p> <p>Específico</p> <p>Establecer el nivel de gestión del bienestar social en los colaboradores de una universidad privada de Trujillo – 2020.</p> <p>Establecer el nivel de felicidad laboral de los colaboradores</p>	<p>General</p> <p>La gestión de bienestar social se relaciona directa y positivamente con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.</p>	<p>Integración social</p> <p>Aceptación social</p> <p>Contribución social</p>	<p>Sentimiento de importancia</p> <p>Valoración</p> <p>Atención</p> <p>Cercanía</p> <p>Seriedad</p> <p>Sentimiento de pertenencia</p> <p>Bienestar</p> <p>Seguridad</p> <p>Individualismo</p> <p>Confianza</p> <p>Honestidad</p> <p>Egoísmo</p> <p>Despreocupación</p> <p>Amabilidad</p> <p>Gratitud</p> <p>Participación</p> <p>Cooperación</p> <p>Contribución</p> <p>Colaboración</p> <p>Importancia</p> <p>Influencia</p>	<p>Deficiente</p> <p>Regular</p> <p>Eficiente</p>

<p>colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del bienestar social con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020?</p> <p>¿Cómo es el grado de relación entre las dimensiones de la gestión del bienestar social con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.</p>	<p>administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión del bienestar social con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.</p> <p>Establecer el grado de relación entre las dimensiones de la gestión del bienestar social con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020.</p>		<p>Actualización social</p> <p>Coherencia social</p>	Progreso social	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>	
				Estímulo		
				Desarrollo		
				Justicia		
				Prosperidad		
				Felicidad		
				Entendimiento		
				Complejidad		
				Esfuerzo		
				Comprensión		
			Juicio			
			Proyección			
			Variable 2 Felicidad laboral			
			Dimensiones	Indicadores		Niveles
			Emociones positivas	Satisfacción		
Alegría						
Compromiso	Entusiasmo					
	Interés					
Relaciones positivas	Apoyo colectivo					
	Aprecio por los demás					
Significado	Propósito laboral					
	Sentido laboral					
Logro	Cumplimiento de metas					
	Responsabilidad					
Salud	Salud física					
	Ansiedad					
	Emociones negativas					
	Enfado					
	Tristeza					

			Soledad percibida	Soledad laboral	
			Felicidad percibida	Felicidad laboral	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
<p>ORIENTACIÓN:</p> <p>Básico</p> <p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TÉCNICA DE CONTRASTACIÓN:</p> <p>Correlacional</p> <p>PERIODO:</p> <p>Transversal</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estará conformada por 669 colaboradores administrativos en condición de permanentes y contratados.</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>Probabilístico, aleatorio simple</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra estará conformada por 244 colaboradores administrativos.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión de bienestar social</p> <p>Variable 2:</p> <p>Felicidad laboral</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Mediante tablas de frecuencia y gráficos de barra</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman</p>		

5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	
5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	
3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	
3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	
3	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	
4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	2	
2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	
3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	
4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3
3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	3
3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	
4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	
5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
5	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	
4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	
5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	3	4	3	
2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	

4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3
2	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	2	4	4	5	3	4	4	3		
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	
2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	
3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	2	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	2	3	3	
5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	5	5	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
4	2	2	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	2	2	2	
3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	
4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	2	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	
4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	
5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	
4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	
4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	
3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	
4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	

3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2		
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	
4	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	
4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	
5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	
5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5
5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	
3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	
4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	
3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3		
2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	
4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	
4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	
2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	
5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5
2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	

3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3				
2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3		
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2			
4	2	4	2	4	36	3	4	5	4	2	2	4	4	4	5	3	2	3	3	2	5	3	4	3	3	4	3	5	4	2	3	3		
3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2		
5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4		
5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	5		
5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4		
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4		
3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5		
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4		
5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5		
5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5		
4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	3	5		
5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	3	5	3	4	4	4	3		
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	
5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4		
4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	5		
5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4		
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	
3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4
3	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3		
3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3		
4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	
3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	

4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	3			
3	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5				
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4			
4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3		
4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5		
3	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4		
5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4		
3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3		
2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3		
4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	
3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4		
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5		
5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4		
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4		
3	5	3	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4		
5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5		
5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3		
3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4		
5	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4		
4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3		
5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4
5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4		
4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5		
5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5		
5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5		

5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	
4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	
5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3		
5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	
5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	
4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	
4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	
3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	
4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	
5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
4	3	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	
4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	
4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	
4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	
5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	3	4	5	5	4	
4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	
3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	
4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5
5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	3	3	5	4	5	3	
5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5

5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	
5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	
5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	3	
3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	
5	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	
3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	4	5	
3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	
5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4
3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	
5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	
4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	
4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4
5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	
4	3	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	
4	4	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5
3	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	
4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4
4	3	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	
3	4	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	
4	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	5	
4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	
5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	

Felicidad Laboral

Emociones positivas			Compromiso			Relaciones positivas			Significado			Logro			Salud			Emociones negativas			Soledad percibida	Felicidad percibida
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	2
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2
1	1	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1
1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
1	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4

5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	1	1	2
1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4

2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2
4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4

5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2
5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4
2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2
2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2
2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4
2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5
3	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3
4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	3	4	3
3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5

5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5
4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	4	3
5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	3
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3
4	5	3	5	3	3	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4
4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	3	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3
3	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	5
3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4
3	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5
4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4
4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	3	5
4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3
4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4

4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5
5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4
3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3
5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5
4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4
5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5
3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	3
5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4
3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3
5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5
3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5
3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3
5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3
5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5
4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3
5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4
5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4
5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4
5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3
5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	3
3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4
5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5

3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5
4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5
3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5
3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	3	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
3	4	3	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5
3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3
4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5
4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5
4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	5
4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5
3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5
4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4
5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	3
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4

Cálculo Estadístico

Datos para la identificación de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	244	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	244	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del instrumento de gestión del bienestar social

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	33

Confiabilidad del instrumento de felicidad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	23

Como se observa en las tablas anteriores, la fiabilidad de los instrumentos ejecutados demuestra que tienen una alta confiabilidad, ya que ambos superaron el 0.9, que está más cercano a la unidad por ello se afirma que dichos instrumentos son realmente confiables para la ejecución de este trabajo como para futuras investigaciones.