



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**INFLUENCIA DE LAS VARIABLES
SOCIODEMOGRAFICAS SOBRE LA FELICIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA CWE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Autor:

Bach. Tafur Delgado Fredy

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3666-5827>

Asesor:

Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5363-5419>

Línea de Investigación:

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido**

Sublínea de Investigación:

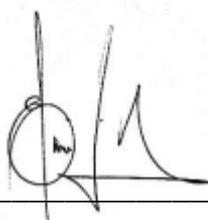
Institucionalidad y gestión de las organizaciones

Pimentel - Perú

2024

**INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS SOBRE
LA FELICIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CWE**

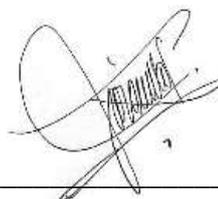
Aprobacion del Jurado



Dr. Tuesta Torres Edgar Roland
Presidente del jurado de tesis



Dra. García Clavo Nila
Secretaria de jurado de tesis



Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo
Vocal del jurado de tesis



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS SOBRE LA FELICIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CWE

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

TAFUR DELGADO FREDY	DNI: 47704592	
---------------------	---------------	--

Pimentel, 13 de setiembre de 2024.

Reporte de similitud Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TAFUR DELGADO-Turnitin.docx

RECUENTO DE PALABRAS

6861 Words

RECUENTO DE CARACTERES

37492 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

31 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

316.5KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 13, 2024 4:30 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 13, 2024 4:31 PM GMT-5

● 6% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Índice de contenidos

Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Dedicatoria.....	ix
Agradecimiento	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Formulación del Problema	16
1.3. Justificación e importancia del estudio	16
1.4. Objetivos.....	16
1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos	16
1.5. Hipótesis.....	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Trabajos previos	18
2.2. Teorías relacionadas al tema	22
III. MÉTODO	26
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	26
3.2. Variables, Operacionalización	27
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
3.5. Procedimientos de análisis de datos	29

3.6. Criterios éticos	29
3.7. Criterios de Rigor científico.	30
IV. RESULTADOS	31
4.1. O. G: Determinar la relación entre las variables sociodemográficas y la felicidad laboral de los colaboradores de la empresa CWE para el presente año.....	31
4.2 OE1: Identificar el nivel de felicidad laboral en los colaboradores de la empresa CWE.	32
4.3. OE2: Diferencias según las variables sociodemográficas sobre felicidad laboral.....	36
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre variables sociodemográficas y la felicidad laboral	31
Tabla 2. Relación entre las variables sociodemográficas y la felicidad laboral	36
Tabla 3. Especialidad de los trabajadores	53
Tabla 4. Experiencia laboral de los trabajadores.....	53
Tabla 5. Especialidad de los trabajadores	54
Tabla 6. Edad de los trabajadores.....	54
Tabla 7. Orientación Sexual de los trabajadores	54
Tabla 8. Confiabilidad del instrumento	55
Tabla 9 Resultados de la prueba de normalidad	56
Tabla 10. Casos excluidos en el análisis de datos	57
Tabla 11. Desviación estándar por cada dimensión de la variable felicidad	57
Tabla 12. Base de datos para cada dimensión de la variable felicidad laboral	58

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de felicidad organizacional	23
Figura 2. Especialidad profesional.	32
Figura 3. Experiencia profesional	33
Figura 4. Nivel Jerárquico	33
Figura 5. Edad de los trabajadores	34
Figura 6. Sexo de los trabajadores.	34
Figura 7 Nivel de felicidad para los colaboradores de CWE.	35
Figura 8. Felicidad laboral para cada dimensión	35

Dedicatoria

A mi Madre, cuya dedicación y amor han sido la base de mi vida y éxito profesional.

Agradecimiento

Gracias a todos aquellos que me ayudaron para que esta tesis fuera una realidad.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las variables sociodemográficas y la felicidad laboral de los colaboradores de la empresa CWE para el presente año 2023, para ello, se aplicó una metodología de tipo aplicada, cuantitativa del tipo correlacional y no experimental; respecto al diseño de investigación fue del tipo correlacional descriptivo; se tuvo una muestra de 80 colaboradores de ambos sexos y mayores de 18 años de edad, se aplicaron dos instrumentos; uno que mide los factores sociodemográficos y otro sobre Workplace Perma Profiler (felicidad laboral), en donde se encontró que, el 30% de los colaboradores se encuentran medianamente feliz, la mayoría, (42.9%) fueron de entre 36 a 45 años de edad, el 43.9% mujeres, el 36.8% están trabajando de 6 a 10 años, el 44.4%, operadores y operarios que están medianamente feliz. Finalmente, se concluyó que, los factores sociodemográficos en los colaboradores de la empresa CWE en el año 2023, se relaciona con la felicidad laboral, es decir, tener aspectos sociales y demográficos en manera adecuada, aumenta la felicidad laboral.

Palabra claves: Factores sociodemográficos, Felicidad laboral, Workplace Perma Profiler.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the sociodemographic variables and the work happiness of the employees of the CWE company for the current year 2023, for this, an applied, quantitative, correlational and non-experimental methodology was applied; Regarding the research design, it was of the descriptive correlational type; There was a sample of 80 employees of both sexes and over 18 years of age, two instruments were applied; one that measures sociodemographic factors and another on Wordkplace Perma Profiler (work happiness), where it was found that 30% of the collaborators are moderately happy, the majority (42.9%) were between 36 and 45 years of age. . , 43.9% women, 36.8% are working for 6 to 10 years, 44.4%, operators and workers who are moderately happy. Finally, it was concluded that the sociodemographic factors in the employees of the CWE company in the year 2023 are related to work happiness, that is, having social and demographic aspects adequately increases work happiness.

Keywords: Sociodemographic factors, Happiness at work, Wordkplace Perma Profiler.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

La felicidad laboral, depende de cada ser humano, quien tiene en sus manos la decisión de fortalecerse y focalizarse en buscar mejores o nuevas experiencias positivas, sin embargo, hoy en día los empleados en todo el mundo, según la encuesta realizada por Gallup, el 13% de los trabajadores sentían compromiso con su labor, el restante 87% estaban desconectados emocionalmente con sus labores, teniendo una alta posibilidad de que tenga una felicidad baja (Infante I. , 2022). Y según la encuesta Adecco el 67.1% refieren que el dinero no es lo esencial para hacer feliz en sus labores, el 62.4% menciona que serían capaces de sacrificar algo de su salario para obtener beneficios de felicidad laboral, además, la mayoría (56%) expresan estar infelices en sus labores y que están buscando dejarlo (Santander, 2021).

En Europa, Fondón et al. (2019) menciona que el 22% son víctimas de estrés, todo a causa del trabajo, aumentando considerablemente la infelicidad laboral. Además, en el último informe mundial de Aberg y Honkanen sobre la felicidad, en el año 2022, Islandia, Dinamarca y Filandia lideran como países más felices, le sigue España, pero este último según Martí (2022) ha presentado un 85% de sus empleados, con una tendencia a caer en la felicidad laboral antes de la pandemia, luego de la pandemia 5 de cada 10 empleados se sienten infelices en sus labores, pues no se sienten comprometidos con sus actividades que realizan en la empresa. Mientras que los países asiáticos son los más infelices, Japón y China. Y respecto a Latinoamérica lo consideran como mediados de felicidad (Alverg y Honkanen, 2022).

Según la investigación de Workmonitor de Randstad menciona que el problema de felicidad laboral viene dado por la nueva credibilidad, que trajo consigo la cuarentena, pues lo trabajadores se veían más agobiados en sus labores, bajando inclusive la productividad, y como no fuera suficiente se integró la ansiedad y la depresión, como dice la organización Mundial de la Salud estos fenómenos aumentaron en un 25%; en consecuencia, los trabajadores renunciaban, por ejemplo en Chile, el 51% de los trabajadores han renunciado a sus labores ya que no se ajustaba a su vida personal, el 33% porque no quería

trabajar siendo infeliz (Randstad, 2022). Y según la ONU cayó en el ranking de felicidad, pero se sigue ubicando como unos de los países sudamericanos más felices, aunque, todavía presenta una problemática en sus trabajadores, pues el 20% están deprimidos o con ánimos bajos, el 19% aborrece el agotamiento por el exceso de trabajo laboral, afectando considerablemente en su felicidad laboral (Half, 2023).

En México el 12% no tienen una verdadera felicidad en el trabajo, el 28% repudia el trabajo, el 60% están desconectados, y el 36% prefieren ganar menos y ser felices, dando a entender que, la mayoría de los colaboradores no están contentos con sus labores, y esto puede repercutir en la productividad de la empresa (Tapia, 2022).

En el Perú, según Escibano Silvia experta en Human Blooming, menciona que este fenómeno de la felicidad laboral en los últimos años, no es ajeno, ya que, han tenido un bajo nivel, pues la llegada de la pandemia afectó considerablemente la forma de trabajar, aumento considerablemente las horas de trabajo, pues las empresas en su mayoría pertenecían a los antiguos paradigmas, no estaban preparados para cambios radicales (Aden, 2022).

Por su parte la empresa CWE, dedicada a la elaboración de proyectos de ingeniería y obras de construcción, tienen como valores la innovación, responsabilidad, integridad y excelencia, se organiza a través de un sistema integrado de gestión de seguridad, calidad, salud y medio ambiente; así también emplea la gestión por procesos para el desarrollo del negocio, sin embargo no mide la felicidad laboral de sus trabajadores y como resultados de la evaluación fáctica de la problemática en la empresa CWE en el año 2023 se puede observar ciertas **manifestaciones**:

- Se observa que los empleados que tienen más años laborando tienen menos felicidad laboral.
- Los empleados con menor estudio están infelices laborando.
- Los empleados de 30 años a más están infelices laborando.
- Desmotivación en el desarrollo de actividades.
- Relaciones entre colaboradores bajos.

Por lo expuesto a través de estas manifestaciones instamos a un estudio integral y minucioso sobre la felicidad laboral, que conlleven a cierta inconsistencia teórica.

La felicidad laboral es un estado de ánimo que las empresas deben de tomar en consideración, aunque se conoce que el número de empresas que toman interés por la felicidad de sus colaboradores es bastante bajo; sabiendo que, el sentirse feliz en el trabajo trae consigo una serie de ventajas tanto para la salud física como mental de los trabajadores y, por otro lado, tiene un impacto positivo y considerable en la productividad de la empresa indistintamente del rubro que se tenga (EUDE, 2019).

Santana et al. (2021) los niveles de felicidad laboral son influenciados negativamente por el ambiente inadecuado donde se realiza las labores, cuando no existen herramientas que ayuden a realizar las labores, por el aumento de actividades, por el tipo de contrato, por el año de antigüedad.

Eslabón (2022) en la actualidad el mundo de las empresas se ha enfocado en el capital humano, creando planes para que los colaboradores se sientan felices, reconocidos, valorados y comprometidos, acoplando nuevas formas de trabajar, como las tecnologías y la flexibilidad.

Muriel et al. (2022) las variables que afectan o intervienen en la felicidad laboral, es el liderazgo, la comunicación, tecnología, psicología y la administración.

Malluk (2018) la felicidad en la organización depende de la valoración que se le da al empleado o colaborador, por la capacidad de adaptación, la motivación, las relaciones interpersonales y las experiencias.

Molero (2021) para obtener una felicidad en el ámbito laboral, debe de existir una justicia social, no necesariamente en incentivos, sino en crecimiento de su formación, motivaciones y capacitaciones, acaparando un ambiente adecuado, donde pueda surgir una felicidad en plano individual y grupal.

1.2. Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es la influencia de las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral en la empresa CWE?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de felicidad laboral en los colaboradores de la empresa CWE?

¿Cuál es la diferencia según las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral según sus indicadores?

1.3. Justificación e importancia del estudio

En el sector construcción existe un alto índice de rotación del personal focalizado en el personal operativo, tal como ingenieros, operarios, maestros de obra, ayudantes, etc.; por tal motivo las áreas de recursos humanos realizan una serie de programas tales como clima laboral y bienestar, salud física y mental, etc. los cuales tienen por objetivo la retención y permanencia del talento humano, en tal sentido se considera un aporte importante e innovador introducir la variable felicidad en los programas antes mencionados puesto que la felicidad de los colaboradores es el principal indicativo del bienestar de las personas, más aun teniendo en cuenta que la felicidad es poco investigada en nuestro país.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre las variables sociodemográficas y la felicidad laboral de los colaboradores de la empresa CWE para el presente año.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de felicidad laboral en los colaboradores de la empresa CWE.

Identificar diferencias según las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral según sus indicadores.

1.5. Hipótesis

General

Existe relación entre las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral en la empresa CWE.

Específicos

- HE1 Existe nivel significativo de felicidad laboral en los colaboradores de la empresa CWE.
- HE2 Existe diferencias significativas según las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral según sus indicadores.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajos previos

A nivel internacional

Giraldo y Giraldo (2021) en su investigación realizado en Medellín, tuvo como propósito analizar la experiencia de felicidad en una empresa colombiana, por ello aplicó una metodología de tipo descriptivo, analítico, una muestra de 22 individuos, de entre 24 a 56 años de edad, encontrando que, no existe argumentos sobre la diferencia de felicidad según el sexo, al igual que en la edad, en su mayoría con el 56% estuvieron infelices en sus labores, además, que la pandemia trajo consigo impactos negativos en la parte social y personal en los encuestados.

Daza (2020) en su investigación desarrollado en Bogotá, tuvo como propósito evaluar si los estilos de liderazgo presentan alguna relación en la felicidad laboral de los empleados de una empresa de tecnologías, por ello utilizó una metodología de enfoque mixto, transversal, correlacional, una muestra de 140 colaboradores de todas las edades y dos instrumentos de liderazgo y felicidad laboral con opciones de respuesta Likert, encontrando que las dimensiones de la felicidad laboral se asocian con los estilos de liderazgo, en compromiso el 77%, logro en 79%, significado en 83%, emociones positivas en 89%, relaciones 90%, y con la variable felicidad laboral en un 94%.

Stockle et al. (2020) en su investigación realizado en Chile, tuvo como propósito determinar la correlación entre factores psicosociales, el clima organizacional, bienestar psicológico y la felicidad en colaboradores de una municipalidad de Chile, por ello, utilizó una metodología de enfoque cuantitativa, diseño observacional, descriptivo-correlacional, transversal, una muestra de 410 individuos mayores de edad, instrumentos sobre la escala de felicidad, de clima organizacional y sobre SUSESO/ISTAS21, donde encontraron que, los factores de riesgos psicosociales influyen en el bienestar psicológico y en la felicidad de los trabajadores.

Delgado y Sanmiguel (2020) en su investigación realizado en Málaga, tuvo como fin analizar el nivel de felicidad laboral en colaboradores de una

universidad de Santander, para ello aplicó una metodología de enfoque mixto, método deductivo, nivel descriptiva, una muestra de 51 individuos, mayores de 20 años, un instrumento que mide la escala de felicidad laboral, encontrando que, los colaboradores en su mayoría se encuentran en un nivel de satisfacción respecto a la felicidad laboral, es decir, consideran que su vida laboral esta surgiendo de manera adecuada y satisfactoria.

Sanín et al. (2018) en su artículo científico realizado en Colombia, tuvo como propósito analizar la felicidad de los colaboradores en el trabajo bajo la satisfacción con su vida, para ello aplicó una metodología de tipo mixto, deductivo, analítico, una muestra de 197 casos, en empleados de 25 años a más edad, encontrando que, la felicidad laboral se relaciona como un mediador entre el optimismo y la satisfacción con la vida laboral, es decir, si el individuo necesita estar satisfecho en sus labores, necesita de optimismo y a su vez de tener felicidad en la vida personal y laboral.

A nivel nacional

Aguinaga y Palomino (2022) en su investigación desarrollado en Lima, tuvo como objetivo conocer si la felicidad laboral se asocia con la autoeficacia dentro del ambiente laboral en una empresa privada, por lo que empleó una metodología cuantitativa, diseño correlacional, una muestra de 384 individuos, de 25 años a más, un instrumento sobre escala de felicidad y otra sobre la autoeficacia, encontrando que, las variables que están siendo estudiadas se asocian de manera significativa y baja, pues obtuvo en valor de $Rho=0.562$ y un $p\text{-valor}<0.001$.

Apaza (2022) en su investigación desarrollado en Lima, presentó como fin evaluar si el engagement laboral se relaciona con la felicidad laboral de una empresa financiera, por ello aplicó una metodología de tipo aplicada, y un nivel correlacional, observacional, una muestra de 35 individuos, de 18 años a más, 2 instrumentos para cada variable, encontrando que las variables que están estudiando se relacionan positivamente y significativamente, dado que encontró un $Rho= 0.586$ y $p\text{-valúe}$ menor al 5%.

Torres y Aguilar (2022) en su investigación desarrollada en Tarapoto, presento como propósito estudiar si el clima laboral se asocia con la felicidad

organizacional en colaboradores de una empresa financiera, para lo cual empleó una metodología cuantitativa, tipo básica, nivel descriptivo-correlaciona, diseño observacional, transversal, una muestra de 120 individuos, la Escala de felicidad y el CL-SPC (para clima laboral), encontrando que las variables tienen relación significativa pues obtuvo un $Rho=0.734$ y p menor al 5%, es decir, cuando la empresa trabaje en mejorar el clima laboral este va a incurrir en la mejora de la felicidad organizacional.

Palomino (2021) en su investigación desarrollado en Lima, tuvo como objetivo encontrar si la felicidad de los empleados de una empresa industrial se relaciona con el engagement laboral, para ello utilizó una metodología con enfoque cuantitativa, de tipo descriptivo-correlacional, observacional, una muestra de 300 individuos de 23 a 45 años de edad, dos instrumentos para cada variable (escala de felicidad y escala de Engagement), encontrando que los trabajadores estuvieron en su mayoría felices y un nivel promedio para engagement, y finalmente que las variables en estudio, no se relacionan pues obtuvo un p -valúe mayor al 5%.

Robles (2021) en su investigación desarrollado en Lima, tuvo como fin encontrar la asociación entre la felicidad y la variable satisfacción laboral en empleados de una empresa, por ello utilizó una metodología de enfoque cuantitativa, de tipo descriptivo-correlacional, observacional, una muestra de 109 empleados, de ambos géneros y de 18 a 55 años de edad, instrumento de felicidad (EFL) y el SL-SPC (escala de satisfacción), encontrando que, las variables en estudio se asocian de manera directa y significativa dado que obtuvieron un resultado Rho de Spearman = 0.38 y p -valor menor al 5%.

A nivel local

Infante (2021) en su investigación desarrollado en Chiclayo, tuvo como propósito evaluar si la calidad de vida laboral se relaciona con la felicidad organizacional en una empresa de hoteles, por ello aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, aplicada, explicativo, correlacional, observacional, una muestra de 35 individuos mayores de 20 años, dos instrumentos para cada variable, encontrando que, las variables se asocian de manera significativa pues

encontró un p-valúe menor al 5%, de ello pudo inferir, que para obtener trabajadores felices deben de ofrecer calidad de vida laboral.

Paz (2021) en su investigación desarrollado en Chiclayo, tuvo como propósito analizar cuál es la diferencia entre la felicidad de los individuos que trabajan en una empresa de acuerdo al sexo y la edad. Por ello aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, comparativo, una muestra de 73 individuos de 18 años a más, y un instrumento sobre escala de felicidad, encontrando que, los colaboradores mayores de 25 años son los más felices, y los colaboradores de sexo masculino son los que poseen mayor felicidad, esto indica que, las estrategias deben de afrontar un apoyo social y moral para los individuos de sexo femenino y menores de 25 años.

Peláez (2021) en su investigación, tuvo como objetivo evaluar si la gestión de bienestar social se asocia con la variable felicidad laboral en empleados de una universidad privada, por lo cual aplicó una metodología de tipo básica, correlacional, observacional, una muestra de 244 individuos mayores de edad, 2 instrumentos relacionados a cada variable, encontrando que, el 42.7% de los colaboradores o empleados se sienten felices en sus labores, y finalmente, que las variables en estudio se asocian de manera directa y significativa ($Rho=0.62$, $p\text{-valúe} < 0.05$).

Téllez (2021) en su investigación tuvo como fin encontrar los factores que influyen en la variable felicidad de los empleados de una empresa agroexportadora, para ello aplicó una metodología descriptiva, diseño observacional, una muestra de 110 individuos de 20 años a más, donde encontró que los factores que influyen son el compromiso, el reconocimiento, el desarrollo y el éxito profesional, y finalmente, que la felicidad de los colaboradores en su mayoría de dan en mayores de 40 años y en hombres.

Ñiquen (2020) en su investigación desarrollado en Chiclayo, tuvo como objetivo, evaluar la felicidad de los empleados de una entidad pública de acuerdo a sus factores sociodemográficos, por ello empleó una metodología de tipo descriptiva, explicativa, una muestra de 80 individuos, de 20 a 68 años de edad, un instrumento sobre Escala de felicidad, encontrando que, los individuos mayores de 40 años son más felices, así como las que están casadas (71.3%),

de acuerdo a las dimensiones, en emoción positiva el 63.8% presentan un nivel de felicidad medio y en realización personal feliz (53.5%).

2.2. Teorías relacionadas al tema

Conceptos de felicidad laboral

Es un fenómeno psicológico que afecta los cambios de estado de una persona, acumulando emociones positivas en el transcurso de la vida laboral, también se relacionan con sensaciones de que producen y hacen las cosas de manera adecuada (Sanín, 2017).

Es la capacidad que tiene una empresa u organización para facilitar y ofrecer procesos y condiciones adecuadas para el individuo se sienta satisfechos y fortalecido en afrontar las actividades de la empresa, construyendo y cumpliendo metas sostenibles y sustentables (Fernandez, 2015).

Es un bienestar que siente y experimenta el colaborador de una empresa u organización, en su ámbito laboral, a través de reconocimiento, oportunidad, motivación y espacio de trabajo; también se relaciona de manera directa con el sentirse orgulloso, disfrutar lo que hacen en la empresa (Brime, 2017).

Es una realización activa del hombre, en funciones de su actualidad, su actividad y el ámbito laboral, que se derivan de situaciones de empatía, realización laboral, familiar, personal e interpersonales (Ersoy y Ehtiyar, 2017).

Modelo de Felicidad en el trabajo

Considerando el modelo propuesto por Ignacio Fernández (2015)

Figura 1. Modelo de felicidad organizacional



Dimensiones

Según Seligman (2011) menciona que la felicidad laboral se mide a través de las dimensiones de, orientación al logro, significado, relaciones positivas, compromiso y emociones positivas.

Emociones positivas

Son las cantidades de emociones positivas que tiene el empleado, para experimentar un bienestar propio, y sabe lidiar con todas las causas de algún fenómeno que se presente en la organización, acompañados de, amor, curiosidad, esperanza, inspiración placer, satisfacción, gratitud y paz (Seligman, 2011).

Compromiso

Es la relación que el individuo tiene para con su fortaleza en seguir en sintonía con sus labores y su vida laboral, profesional y personal, con el enfoque de lograr conciencia, afinidad, flujo, armonía en la realización de las tareas o proyectos de la empresa (Awada et al., 2019).

Relaciones positivas

Son acciones positivas que realiza en individuo en conjunto con sus compañeros de trabajo, la que son indispensables para lograr un ambiente confortable, disfrutando de cada relación laboral, en función principal de lograr

beneficiar de forma positiva en el logro de metas y así, forjar un logro de felicidad laboral (Awada et al., 2019).

Significado

Se refiere a la pertenencia del más allá, es decir, que el individuo tiene la capacidad y la visión de que sus capacidades son ilimitadas en el sentido trascendental de la propia vida, conllevando actividades que son el disfrute del sentido de bienestar (Seligman, 2011).

Logro

Este está enfocado en el involucramiento de ejecutar y cumplir los objetivos y metas competentes a las personas y las empresas, en el sentido de perfeccionar las habilidades de hacer actividades que ayuden a su felicidad interpersonal e intrapersonal (Seligman, 2011).

Teorías sobre felicidad laboral

Teoría Bifactorial de Herzberg presentada en el año 1959 en este aspecto Herzberg, menciona que se pueden medir teniendo en cuenta 2 factores; lo extrínsecos e higiénicos que integran aspectos del ambiente del trabajo, y el otro de factores motivaciones o intrínsecos que conllevan a la realización de las labores, con responsabilidad relaciones y satisfacción (Sabater, 2018).

Teoría X – Y de Mc Gregor en 1960 en este caso, la teoría X, que se enfoca en la parte humanista y sus carencias principales de formas psicológicas y físicas, en cambio la teoría Y, que se enfoca en la parte humanista y también en la satisfacción de colaborador y ambiente de trabajo, cumpliendo con aportar aspectos iniciativos, creativos y comprometidos (McGregor, 1960).

Teoría de Herzberg en el 2009 se enfoca en 2 factores principales, el primero respecto a factores motivadores, que vincula la naturaleza para satisfacer las necesidades de autorrealización, y por el otro lado, los elementos de higiene, que conllevan acciones en la higiene del ambiente, condiciones de trabajo enfocados en satisfacerse personalmente y obtener una productividad para le empresa (Madero, 2020).

Teoría de McClelland en el 1961 considera las necesidades de afiliación, poder y logro, haciendo referencia de desarrollo cultural, social y empírica,

estimulando necesariamente la tenacidad, la conducta y las competencias en las actividades emergentes de la empresa y organización (Cueva, 2018).

Teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow en el 1943 que postula los aspectos psicológicos como necesidades para la satisfacción de una persona en cualquier actividad, teniendo en cuenta las jerarquías, fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización, es decir, primeramente, se pare por satisfacer sus necesidades luego en desarrollar y crecer potencialmente (Quintero, 2007).

Factores sociodemográficos

Son características que describen al individuo como, edad, sexo, trabajo, religión entre otros.

Factores sociales

- **Nivel jerárquico:** se refiere a los niveles que alcanza el individuo para analizar los niveles en educación que alcanzó.
- **Experiencia laboral:** se refiere al tiempo y los cargos que ocupó el individuo en una empresa u organización.
- **Especialidad profesional:** se refiere a la carrera o profesión que estudió o alcanzó el individuo en su vida educacional.

Factores demográficos

- **Edad:** se refiere al tiempo vivido de una persona o individuo contando desde su nacimiento.
- **Orientación Sexual:** es una peculiaridad que caracteriza al individuo de ser una especie femenino o masculino.

III. MÉTODO

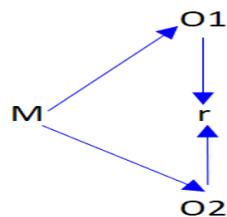
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

El reconocido autor de libros sobre metodología de la investigación; Hernández (2018), precisa que las investigaciones son de corte cuantitativo cuando muestran datos que se pueden interpretar empleando la estadística, y se basa en conocimientos únicos; así mismo; (Ñaupas et al. 2018) indica que la investigación aplicada, emplea el conocimiento científico para la resolver los problemas.

Por otro lado, Hernández (2018), precisa que las investigaciones del tipo correlacional y no experimental; tiene como principal objetivo determinar el grado de asociación existente entre dos o más variables; bajo esta perspectiva nuestra investigación es también correlacional pues pretende determinar el grado de asociación o relación entre las variables sociodemográficas y la felicidad en la empresa CWE.

Por otro lado, el diseño de investigación es el plan o estrategia empleada para obtener la información que permita responder al planteamiento del problema (Leavy, 2017; Hernández Sampieri et al., 2017).

Para nuestro caso, el diseño de investigación es del tipo correlacional descriptivo y vendría representado simbólicamente por:



Donde:

M: Muestra para nuestro estudio (80 trabajadores).

O1: Observación de la variable independiente (aspectos sociodemográficos).

O2: Observación de la variable dependiente (felicidad laboral).

r: Grado de relación entre las variables.

3.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente:

La variable de investigación no es más que alguna propiedad o característica que puede variar y cuya fluctuación se puede medir. Hernández (2018).

Para nuestra investigación se tienen dos variables; una independiente, representada por los aspectos sociodemográficos, como la orientación sexual, edad, especialidad profesional, experiencia laboral y nivel jerárquico; y la otra dependiente representada por la Felicidad Laboral, que se miden a través de las dimensiones, orientación al logro, significado, relaciones positivas, compromiso y emociones positivas.

Matriz de Operacionalización de variables, en Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018, p213), la población de una investigación esta conformado por todos los elementos con características comunes al estudio a realizar; así mismo la muestra es el subconjunto de la población objetivo para la cual se recopilan datos y debe ser representativo. Por otro lado, el muestreo no probabilístico no depende de probabilidades, sino de causas relevantes a las características del estudio o los objetivos del investigador. (Johnson, 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008b).

Para nuestro caso en particular el tipo de muestreo es no probabilístico, toda vez que se tiene acceso al total de la población que para nuestro caso particular esta representada por 80 los colaboradores de la empresa CWE (entre Ingenieros, Técnicos, Traductores, Administrativos, Peones, Oficiales y Operarios); sin embargo, estos deben de cumplir con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Colaboradores/empleados de ambos sexos.
- Colaboradores/empleados mayores de 18 años.
- Colaboradores/empleados que esté dispuesto a contestar las encuestas.

Criterios de exclusión

- Colaboradores/empleados que tienen una semana trabajando en la empresa.
- Colaboradores/empleados que estén de vacaciones.

Por lo que no se aplicará ningún tipo de muestreo en nuestra investigación.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Por el desarrollo de la presente investigación se aplicará de manera interrelacionada los siguientes métodos y técnicas:

- **Abstracción – concreción**, en todo momento de la presente investigación, en especial cuando se considere los elementos teóricos tendenciales y concepciones de las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral.
- **Hipotético – deductivo**, será llevado a cabo persistentemente en la investigación, enfocada directamente en describir la hipótesis ya definida, y el análisis de estudio del objeto y campo con respecto a su dialéctica inductiva y deductiva.
- **Hermenéutico dialéctico**, concede a la particularidad del objeto de estudio y el campo de acción que sea comprensible, su interpretación entendible y manifestada para poder lograr la lógica científica del estudio.

Métodos Empíricos, se tendrá en cuenta:

- **Encuesta a los colaboradores**: se aplica para evaluar la felicidad laboral y sus aspectos sociodemográficos. En este caso se elaborará un cuestionario como instrumento.

- **Análisis documental:** conformado para la indagación y una revisión minuciosa de materiales documentarios, como las operaciones de las empresas, los manuales de cada área administrativa las auditorias o los informes de la empresa.

Métodos Estadísticos, dado que tenemos variables independientes (Factores sociodemográficas) y una variable dependiente (Felicidad laboral), se empleará la técnica estadística de Rho de Spearman.

Validez:

La validez del instrumento se realizará con expertos, conocedores del tema en investigación.

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, se realizará aplicando primeramente una prueba piloto, luego la utilización del coeficiente alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos de análisis de datos

Primeramente, se solicitará permiso a la empresa CWE, para la aplicación de la encuesta, luego se organizará y se imprimirán las encuestas, esos datos, se trasladarán a los programas estadístico Microsoft Excel y IBM SPSS, para garantizar el procesamiento correcto de los datos, representar en tablas y figuras. Finalmente, describir y realizar inferencia estadística.

3.6. Criterios éticos

Se consideran diversos aspectos éticos como confidencialidad, originalidad y veracidad.

Originalidad: Se emplearon fuentes citados en normas APA en su última edición, respetando la originalidad de cada autor y el de la presente investigación.

Veracidad: Para ello, se trabajaron con datos reales, que fueron obtenidos con herramientas fiables como el cuestionario, y con la aplicación de procedimientos basados en la investigación científica.

Confidencialidad: Se respeta el anonimato en las encuestas, para no perjudicar a los colaboradores.

3.7. Criterios de Rigor científico.

Credibilidad: El investigador recolecta información de los participantes en la investigación sobre lo que piensa y sienten, esta es verdadera ya que se realiza el contacto con el investigado.

Transferibilidad o aplicabilidad: Las técnicas se pueden utilizar a diferentes poblaciones que tengas elementos similares.

Fiabilidad: Garantiza la veracidad y seguridad de los resultados de investigación y sirvan de base para posteriores contextos.

Confiabilidad: Permite medir la precisión y la magnitud de los resultados estadísticos, se considera obtener el Alfa de Cronbach mayor a 0.7

La coherencia de la investigación: relaciona estrictamente el aporte práctico y el teórico.

IV. RESULTADOS

4.1. O. G: Determinar la relación entre las variables sociodemográficas y la felicidad laboral de los colaboradores de la empresa CWE para el presente año.

En este capítulo se presentan los resultados del procesamiento de la información con el uso del software SPSS (versión 26), la cual fue recabada de los cuestionarios aplicados a 80 trabajadores de la empresa CWE.

Tabla 1

Relación entre variables sociodemográficas y la felicidad laboral

	Rho de Spearman		
	Felicidad Laboral		
	N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Factores Sociales			
Especialidad profesional	80	,713	0.00
Experiencia laboral	80	,691	0.00
Nivel Jerárquico	80	,532	0.01
Factores Demográficos			
Edad	80	,623	0.00
Sexo	80	,582	0.00

Nota: N: tamaño de muestra, Sig.: Significativa

De acuerdo a los resultados, obtenidos se puede afirmar que tanto los factores sociales como demográficos se correlacionan con la variable felicidad laboral; dado que el grado de significancia para todos los casos es menor al 5%; sin embargo, las variables especialidad profesional, experiencia laboral y edad son las que tienen mayor grado de correlación con la variable felicidad laboral, en tanto que su coeficiente de correlación es mayor a 0,6.

4.2 OE1: Identificar el nivel de felicidad laboral en los colaboradores de la empresa CWE.

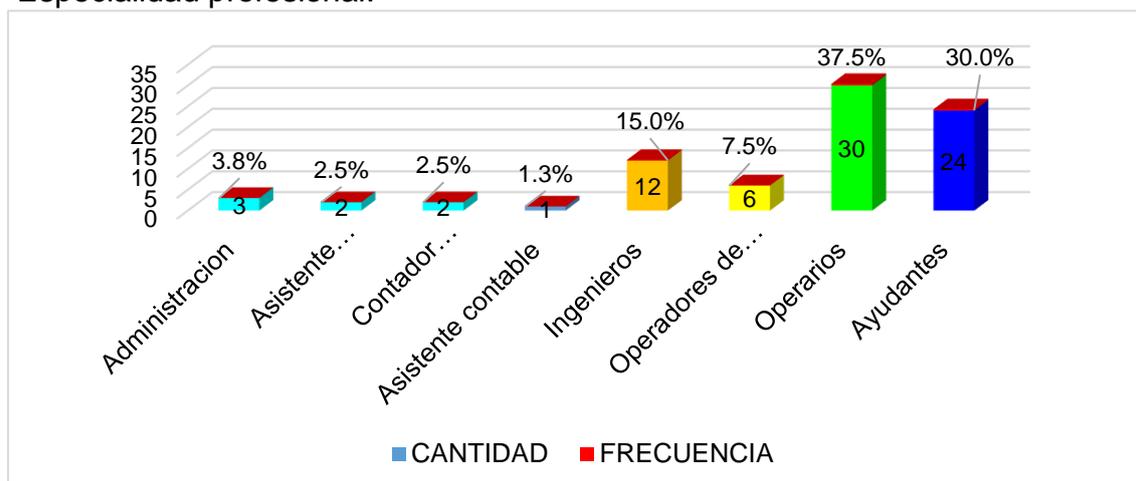
Para desarrollar los dos objetivos específicos planteados, es preciso realizar primero un análisis descriptivo del personal objeto de estudio en relación a las variables sociodemográficas contempladas inicialmente; seguido de lo cual se determina la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del estadístico alfa de Cronbach; (anexo 6), para los cuestionarios empleados; para luego identificar el nivel de felicidad laboral y también identificar las diferencias según las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral de los trabajadores de la empresa CWE.

Características sociodemográficas de la muestra de estudio

Es preciso subrayar que los resultados obtenidos para nuestro caso de estudio, son válidos únicamente para nuestra muestra, la cual se compone de ochenta colaboradores, pues esta fue seleccionada por conveniencia; así mismo tuvo lugar en las instalaciones de la empresa CWE, y los cuestionarios fueron realizados en el mes de noviembre del 2023.

Figura 2

Especialidad profesional.

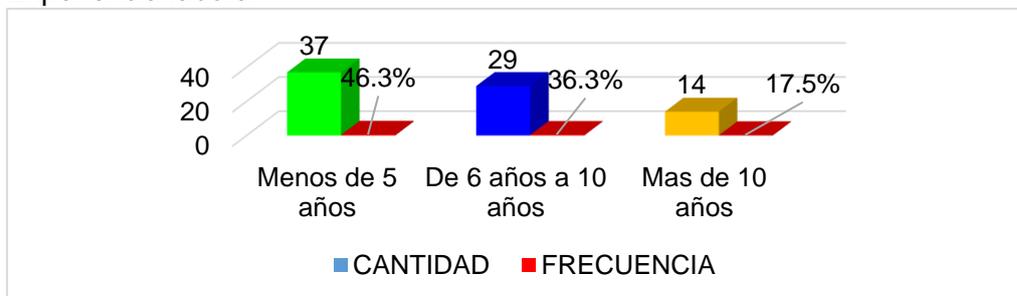


Tal como lo expone la figura 2, se observa que la mayor cantidad de personal se desempeña como operarios (37.5%); seguido de ayudantes (30%); ingenieros

(15%), principalmente; seguido de operadores de maquinaria (7.5%); personal administrativo (3.8%) y por último asistentes y contadores con un 2.5%.

Figura 3

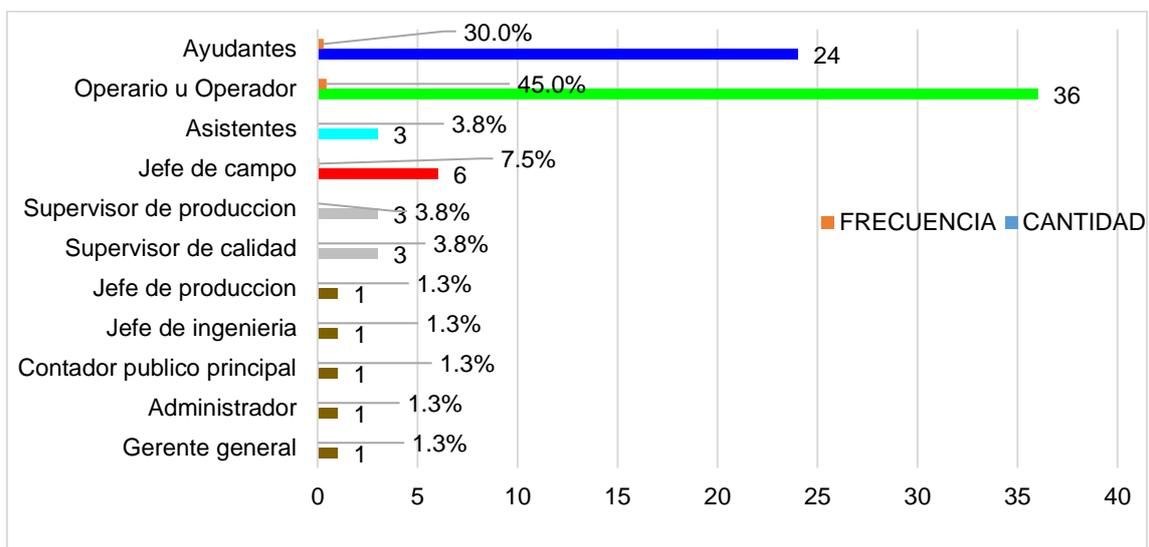
Experiencia laboral



Por otro lado, según la figura 3, se evidencia que el 46.3% del personal tiene una antigüedad en el trabajo menor a 5 años; 36.3%, tiene una antigüedad entre 6 y 10 años y 17.5% tiene una antigüedad de más de 10 años laborando para la empresa CWE.

Figura 4

Nivel Jerárquico



Según la información mostrada en la figura 4, se observa que el 45% de los colaboradores se desempeñan como operarios u operadores; 30% son ayudantes,

7.5% son jefes de campo, 3.8% son supervisores y 1.3% son jefes de ingeniería, producción, gerente general y administradores.

Figura 5

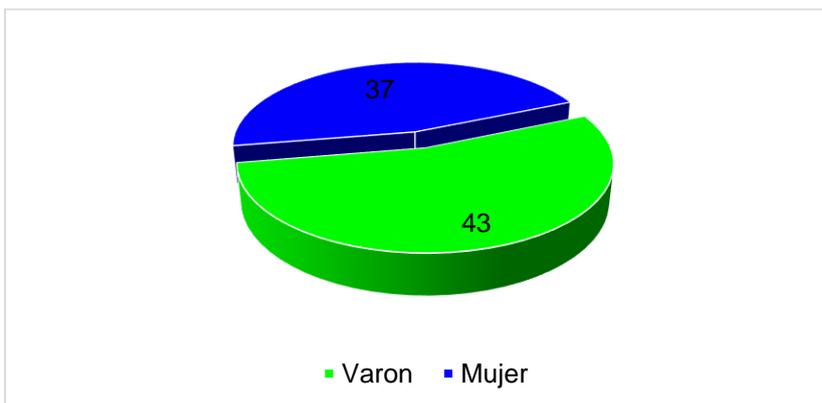
Edad de los trabajadores



Según la información mostrada en la figura 5, se observa que 39 (48.8%) colaboradores se encuentran entre 18 y 35 años, 32 (40%) de ellos están entre 36 y 45 años y 9 (11.3%) tienen una edad mayor a 46 años.

Figura 6

Sexo de los trabajadores.

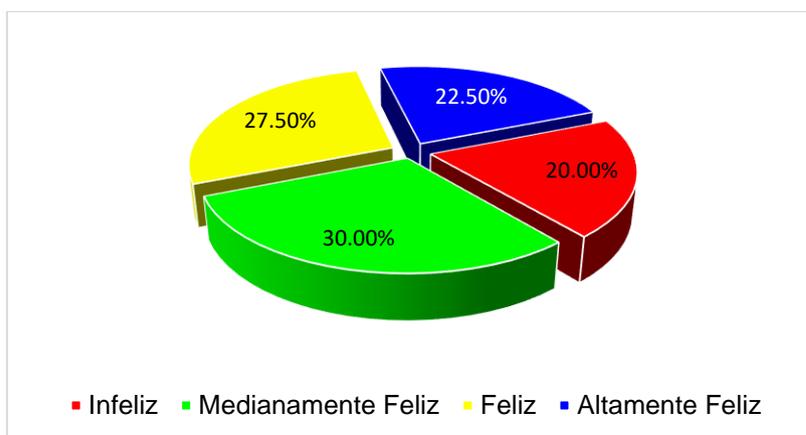


Según la información mostrada en la figura 6, se observa que 43 (53.8%) colaboradores son varones, mientras que 37 (46.3%) de son mujeres.

4.2.2 Determinación del nivel de felicidad para los colaboradores de CWE

Figura 7

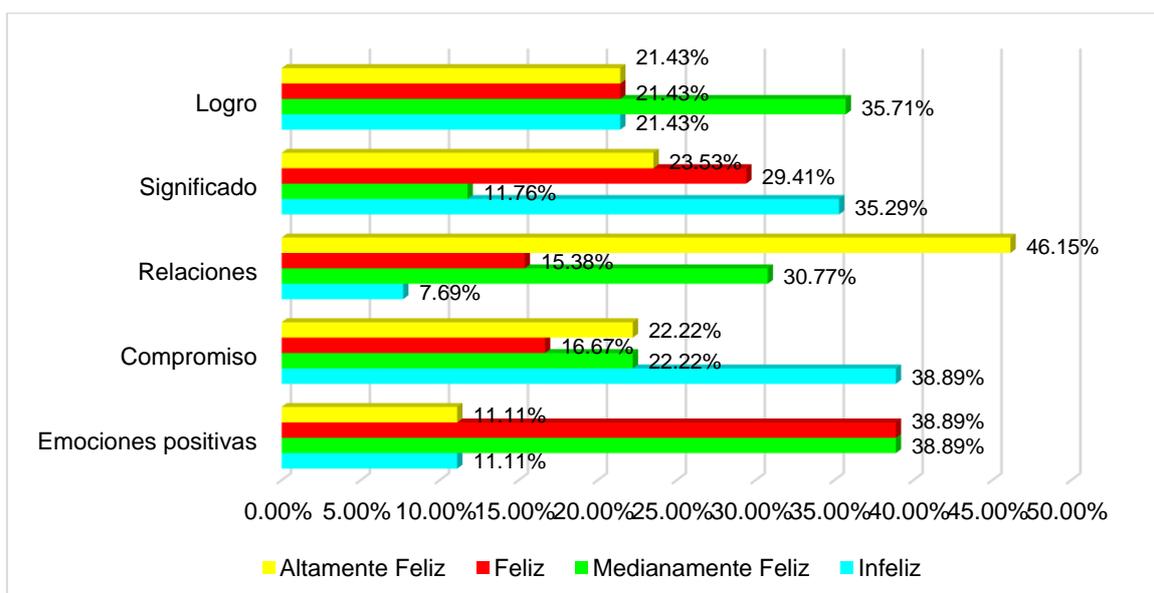
Nivel de felicidad para los colaboradores de CWE.



Según la figura 7, se puede observar que el 30% de los colaboradores de la empresa CWE, son medianamente felices, el 27.5% son felices, el 22.5% son altamente felices y el 20% son infelices.

Figura 8

Felicidad laboral para cada dimensión



Por otro lado, según el gráfico de sensibilidad mostrado en la figura 8, se visualiza un análisis por cada una de las cinco dimensiones componentes de la felicidad laboral, de modo tal que los componentes más altos para cada

dimensión se encuentran distribuidos de la siguiente manera; un 46.15 %, para la dimensión relaciones, 38.89% para la dimensión emociones positivas y compromiso, 35.7% para la dimensión logro y 35.29% en la dimensión significado.

4.3. OE2: Diferencias según las variables sociodemográficas sobre felicidad laboral.

Tabla 2

Relación entre las variables sociodemográficas y la felicidad laboral

Variables	Nivel de felicidad			
	Infeliz	Medianamente Feliz	Feliz	Altamente Feliz
Factores Demográficos				
Edad				
18 a 35 años	2 (8.7%)	6 (26.1%)	10 (43.5%)	5 (21.7%)
36 a 45 años	10 (28.6%)	15 (42.9%)	5 (14.3%)	5 (14.3%)
>= 46 años	4 (18.2%)	3 (13.6%)	7 (31.8%)	8 (36.4%)
Sexo				
Femenino	10 (24.4%)	18 (43.9%)	10 (24.4%)	3 (7.3%)
Masculino	6 (15.4%)	6 (15.4%)	12 (30.8%)	15 (38.5%)
Factores sociales				
Experiencia Laboral				
Menos de 5 años	10 (20%)	16 (32%)	15 (30%)	9 (18%)
6 a 10 años	4 (21.1%)	5 (26.3%)	3 (15.8%)	7 (36.8%)
Más de 11 años	2 (18.2%)	3 (27.3%)	4 (36.3%)	2 (18.2%)
Especialización profesional				
Administ./Contador	2 (11.1%)	3 (16.7%)	8 (44.4%)	5 (27.8%)
Operadores y operarios	2 (20.0%)	2 (20.0%)	4 (40.0%)	2 (20.0%)
Ing.Civil	8 (38.1%)	4 (19.0%)	8 (38.1%)	1 (4.8%)
Otros	4 (12.9%)	15 (48.4%)	2 (6.5%)	10 (32.3%)
Nivel jerárquico				
Supervisor	0 (00.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	8 (80.0%)
Jefe de campo	1 (7.7%)	2 (15.4%)	4 (30.8%)	6 (46.2%)
Gerente	0 (00.0%)	0 (00.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)
Otros	15 (27.3%)	21 (38.2%)	16 (29.1%)	3 (5.5%)

Se puede observar que, Respecto a la edad, en su mayoría con el 43.5% de las personas de 18 a 35 años están felices en sus labores, el 42.9% de entre 36 a 45 años de edad medianamente felices y el 36.4% mayores de 46 años están altamente felices.

Respecto al sexo, en su mayoría con el 43.9% de las mujeres están medianamente felices, y el 38.5% de los varones están altamente felices.

Respecto a la experiencia laboral, en su mayoría de las personas que tienen menos de 5 años laborando (32%) están medianamente felices, el 36.8% de las personas que están trabajando de 6 a 10 años están altamente felices, el 36.3% de las personas que están trabajando más de 11 años están felices.

Respecto a la especialidad profesional, en su mayoría de los que son administradores o contadores se encuentran felices con un 44.4%, de los operadores y operarios el 40.0% están felices, el 38.1% están felices de los que son ingenieros civiles.

Respecto al nivel jerárquico, en su mayoría de los Supervisores 80.0% se encuentran altamente felices, el 46.2% de jefes de campo están altamente felices, el 50% de los gerentes están altamente felices, y otros niveles el 38.2% están medianamente felices.

V. DISCUSIÓN

En este acápite, se realiza un análisis de los resultados y la comparación con los resultados de los antecedentes de estudio.

En la presente investigación se encontró que, la mayoría de los colaboradores de la empresa CWE se encuentran medianamente felices (30%), un 35.71% por el logro, el 35.29% por el significado de laborar, el 46.15% respecto a las relaciones con su entorno, y el 38.39% respecto al compromiso, dando a entender que, todavía se deben de poner esfuerzos para tener, trabajadores a gusto al 100% en las labores, en comparación con lo encontrado por Delgado y Sanmiguel (2020) se puede decir que es semejante, pues en su investigación la mayoría presentaron un nivel satisfecho de felicidad laboral, está surgiendo de manera adecuada pero falta por mejorar; Así mismo, tenemos la investigación de Palomino (2021) la mayoría estaban felices con sus labores en una empresa industrial, la felicidad, es de poca importancia para las empresas en la actualidad, pero se está llegando a dar a conocer que depende de ello, la productividad que tienen los colaboradores.

También se asemeja a los resultados de la investigación de Peláez (2021) el 42.7% se sienten felices con sus labores que desarrollan; y la de Ñiquen (2020) el 53.3% están felices en sus labores, dando a entender, que el lugar, el tiempo no es necesario, para que el colaborar se sienta feliz, sino lo debe serlo cada día, además, ayuda a inferir que el bienestar que sienten y experimentan al laborar en una empresa u organización, está siendo de alguna manera adecuada, lo más posible que estén recibiendo algún reconocimiento, oportunidad, motivación y espacio de trabajo.

Además, se encontró que, la mayoría fueron colaboradores de 36 a 45 años de edad de estos el 42.9% estaban medianamente feliz, la mayoría fueron varones de ellos el 38.5% estaban altamente felices, pero cabe resaltar que, en este caso, las mujeres son las que presentan menos felicidad en las labores de la empresa CWE, los que tienen trabajando de 6 a 10 años son los más felices (36.8%), así mismo los que tienen alguna profesión, y respecto a los de nivel jerárquico, los que tienen un puesto más elevado son los que tienen más felicidad en comparación con los subordinados.

En comparación con los resultados de los antecedentes de estudio, tenemos la investigación de Giraldo y Giraldo (2021) que se asemejan, dado que encontró que, los colaboradores de la empresa colombiana, existe diferencia entre la felicidad del sexo masculino respecto al femenino, pero no es muy significativo, este mismo paso respecto a la edad, así mismo, la investigación de Paz (2021) que encontró que los colaboradores mayores de 25 años son los más felices, además, los del sexo masculino, lo que indica que, se debe de reforzar o implementar estrategias, enfocadas también en la felicidad de las mujeres y menores de 25 años. Por su parte, Ñiquen (2020) también encontró que, las personas mayores en este caso, de 40 años a más son los más felices, pero agrega a los casados (71.3%) mayor felicidad en las labores. Caso contrario con la investigación de Téllez (2021) ya que encontró, que las personas menores de 40 años son las que son más felices, pero semejante a que los hombres son los más felices en los ámbitos laborales de empresas u organizaciones de indoles agroexportadoras, contadurías, etc., de ello, se puede inferir que, las empresas deben de enfocarse en personas jóvenes y en mujeres, pero sin dejar delado lo restante, ya que estos están en constantes cambios de actitudes y aptitudes, pues la sociedad en la actualidad se deja influencias por cualquier cosa llamativa.

De acuerdo al objetivo general, se encontró que, las variables sociodemográficas se relacionan con la felicidad laboral dado que, se obtuvo un p-valúe menor al 5%, es decir, la especialidad profesional, la experiencia laboral, el nivel jerárquico, la edad y la orientación sexual son variables que influyen en la felicidad del colaborar en sus actividades laborales, pero además de estas variables según otras investigaciones como la de Stockle et al. (2020) refiere que la felicidad laboral también depende de los factores psicosociales y del clima organizacional, para Daza (2020) con los estilos de liderazgo, pues si existen estilos de liderazgo democráticos la felicidad del colaborador será alta, la investigación de Sanín et al. (2018) se relaciona con la satisfacción con la vida, pues el individuo necesita estar satisfecho con su vida o aspectos personales primeramente para tener felicidad en la vida laboral; la investigación de Aguinaga y Palomino (2022) se relaciona con la autoeficacia, el colaborador debe de ser autónomo y autosuficiente emocionalmente.

Además, otras investigaciones que refieren que la felicidad laboral, Apaza (2022) también depende del engagement laboral, necesitan de un compromiso, propio y laboral para ejercer un estado de ánimo favorable con ellos mismos, la investigación de Torres y Aguilar (2022) se relaciona con el clima laboral, pues necesita de un ambiente y relaciones favorables en las empresas, con compañeros, jefes que ayuden hacer mejor y cumplir con las actividades, para que finalmente tengan una felicidad laboral; Robles (2021) la felicidad del colaborador de una empresa depende de la satisfacción laboral, para Infante (2021) depende de la calidad de vida laboral, para Peláez (2021) depende de la gestión de bienestar social, es decir, que para obtener trabajadores felices deben de ofrecer calidad de vida laboral, tener bienestar social, satisfacción, buen clima, etc.

VI. CONCLUSIONES

Considerando los objetivos propuestos en la investigación tenemos las siguientes conclusiones:

1. Las variables especialidad profesional, experiencia laboral y edad son las variables que tienen mayor grado de correlación con la variable felicidad laboral, en tanto que su coeficiente de correlación es mayor a 0,6.
2. Respecto al nivel de felicidad laboral de los colaboradores de la empresa CWE en el 2023, se puede afirmar que presenta un déficit en la felicidad laboral, pues el 30% de estos, se sienten medianamente feliz; las emociones acumuladas positivas son relativamente bajo en el transcurso de su vida laboral.
3. Los factores sociodemográficos de los colaboradores que no están felices en la empresa CWE en el 2023, son el 28.6% de 36 a 45 años en mayor porcentaje, (24.4%) son de sexo femenino, el 21.1% tienen una experiencia laboral de 6 a 10 años, el 38.1% ingenieros civiles, el 27.3% son obreros en su mayoría, indicando, este segmento es donde se debe de considerar tomar mejores decisiones para elevar la felicidad laboral.
4. El perfil sociodemográfico de los trabajadores de la empresa CWE, en lo referido a la especialidad profesional en su mayoría son operarios (37.5%); respecto a su experiencia laboral, el 46.3% tiene una experiencia menor a 5 años; el nivel jerárquico que destaca es el puesto de operario y operador con un 45%; respecto a la edad el 48.8% del total oscila entre 18 y 35 años y respecto al sexo el 53.8% son varones.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la empresa CWE, que ponga en marcha nuevos programas o estrategias para aumentar la felicidad laboral, considerando los aspectos sociodemográficos de los colaboradores.
2. A las autoridades de la empresa CWE, aplicar el test de felicidad, gradualmente para conocer, como se esta comportando esta variable, dado que, es fundamental que los colaboradores estén felices para aumentar su productividad en las actividades que realice.
3. A los futuros investigadores, realizar el análisis de felicidad laboral respecto a los factores sociodemográficos u otras variables, utilizando técnicas multivariantes como la regresión logística o análisis discriminante.

REFERENCIAS

- Aden. (22 de Septiembre de 2022). *Felicidad Laboral: ¿Quién es el responsable?* Obtenido de Business Magazine: <https://www.aden.org/business-magazine/felicidad-laboral-quien-es-el-responsable/>
- Aguinaga, J., & Palomino, G. (2022). *Felicidad laboral y Autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Alverg, F. y Honkanen, M. (3 de Mayo de 2022). *Felicidad en el trabajo, así lo hacen los países nórdicos*. Obtenido de OBJ: <https://recursoshumanos.tv/articulos/felicidad-en-el-trabajo-asi-lo-hacen-los-paises-nordicos%EF%BF%BC/>
- Apaza, J. (2022). *Engagement y felicidad en el trabajo de una entidad financiera. Arequipa - 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Awada, et al. (2019). The effect of employee happiness on performance of employess in public organization in United Arab Emirates. *Journal of Administrative an Business studies*, 5(5), 260-268.
- Brime, A. (Diciembre de 2017). *PublicaTIC*. Obtenido de La felicidad Laboral: <https://blogs.deusto.es/master-informatica/la-felicidad-laboral/>
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembods de Javier Prado, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad San Martin de Porres, Lima.
- Daza, L. (2020). *Influencia de los estilos de liderazgo en la felicidad laboral en los trabajadores de sector tecnología: El caso de SQDM*. Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Delgado, D. y Sanmiguel, A. (2020). *Estudio de la felicidad laboral en la Universidad Industrial de Santander - UIS sede Málaga*. Tesis de Maestría, Universodad Santo Tomás, Bucaramanga, Málaga.
- Erazo, P. y Riaño, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 1(64), 241-280. doi:<https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Ersoy, A. y Ehtiyar, R. (2017). Happiness at work. *Revista Developments in Social Sciences*, 32(1), 375-386.
- Eslabón. (27 de Septiembre de 2022). *La felicidad en el mundo laboral*. Obtenido de <https://www.eslabon.com.mx/es/articulo/99-la-felicidad-en-el-mundo-laboral>

- EUDE. (20 de Marzo de 2019). *Escuela Europea de Dirección y Empresa*. Obtenido de European Business School 25 años: <https://www.eude.pe/blog/2019/03/20/felicidad-laboral/>
- Fernandez, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Ediciones B Chile S.A.
- Fondón, et al. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Revista Espacio*, 40(37), 20-30.
- Giraldo, S. y Giraldo, M. (2021). *Aspectos que confirman la experiencia de felicidad en el trabajo en servidores/as con discapacidad: caso EPM*. Tesis de Pregrado, Universidad de Antioquia, Medellín.
- Half, R. (20 de Marzo de 2023). *Felicidad laboral: el ingrediente clave para el rendimiento de las empresas*. Obtenido de RH Talent Solutions: <https://www.roberthalf.cl/blog/tendencias/felicidad-laboral-el-ingrediente-clave-para-el-rendimiento-de-las-empresas>
- Infante, C. (2021). *Influencia de la calidad de vida laboral en la felicidad organizacional de los colaboradores de la cadena de Hoteles Casa de Turistas*. Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Infante, I. (1 de Junio de 2022). *La felicidad laboral una decisión Personal*. Obtenido de Empresarial & Laboral: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/felicidad-laboral-decision-personal/>
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(11), 1-67.
- Malluk, A. (2018). *Felicidad organizacional :mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal*. *Revista Anagramas Rumbos y Sentido de la comunicación*, 17(33), 215-250. doi:<http://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Martí, S. (28 de Junio de 2022). *En busca de la felicidad laboral: mayor productividad y retención de talento*. Obtenido de Grandes empresas: <https://economia3.com/2021/09/13/459783-en-busca-de-la-felicidad-laboral-mas-productividad-y-retencion-de-talento/>
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. *Management Review*, *American management Association*, 134-144.
- Molero, et al. (2021). Perspectiva de la felicidad laboral en el contexto latinoamericano. *Revista Mundo Fesc*, 11(5), 226-235.
- Muriel, et al. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista Académica y Negocios RAN*, 8(2), 261-278.

- Ñiquen, D. (2020). *Felicidad en colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, 2019*. Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Palomino, D. (2021). *Felicidad y engagement laboral en los trabajadores del área de producción de una Planta Industrial en Lurin, 2020*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Paz, D. (2021). *Diferencia por sexo y edad en la felicidad en practicantes pre profesionales de Psicología de Chiclayo, 2020*. Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Peláez, D. (2021). *Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos de una universidad privada de trujillo - 2020*. Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Quintero, J. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. *Paradigmas*, 1-6.
- Randstad. (13 de Octubre de 2022). *En búsqueda de la felicidad en el mundo laboral*. Obtenido de <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/en-busqueda-de-la-felicidad-en-el-mundo-laboral/>
- Ravelo, E. (2013). Descripción de factores sociodemográficos y socioafectivos y su relación con el desempeño en una institución educativa superior. *Psicogente*, 16(29), 13-31.
- Robles, B. (2021). *Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Lima.
- Sabater, C., et al. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuaderno de Trabajo Social*, 32(2), 397-405.
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo*. Universidad Jauret I. España: Castellón de la Plana.
- Sanín, et al. (2018). Satisfacción con la vida: El rol de la felicidad en el trabajo y la vida. *Revista Interam de Psicología*, 38(1), 54-64.
- Santana, et al. (2021). El teletrabajo y su influencia en la percepción de la felicidad laboral. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 8(3), 274-286. doi:DOI: 10.46677/compendium.v8i3.957
- Santander. (17 de Mayo de 2021). *Felicidad en el trabajo: beneficios y claves para conseguirla*. Obtenido de Becas: <https://www.becas-santander.com/es/blog/felicidad-en-el-trabajo.html>
- Seligman, M. (2011). Florecer. A nueva comprensión visionaria de felicidad y bienestar. *Simón y Schuster*.

- Stockle, C. (2020). *Relación entre clima organizacional, bienestar psicológico, factores de riesgo psicosocial y felicidad subjetiva en funcionarios de una Municipalidad Chilena*. Tesis de Pregrado, Universidad de Atacama, Copiapó.
- Tapia, P. (4 de Abril de 2022). *Logra la felicidad en el trabajo fácilmente*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/felicidad-en-el-trabajo/>
- Téllez, M. (2021). *Factores condicionantes de la felicidad organizacional en una empresa agroexportadora del norte del Perú*. Tesis de Pregrado, Universidad de Piura, Piura.
- Torres, L. y Aguilar, T. (2022). *Clima laboral y felicidad organizacional en una entidad financiera de San Martín - Perú*. Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión, Tarapoto.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Aspectos sociodemográficos	Son características generales de una población en estudio que cubren información asignadas a edad sexo, trabajo entre otros (Ravelo, 2013).	Estos aspectos se miden teniendo en cuenta variables que caracterizan al colaborador sea social y demográfico.	Sociales	Especialidad profesional	Nominal
				Experiencia laboral	
				Nivel jerárquico	
			Demográficos	Edad	
				Sexo	
Felicidad laboral	Se refiere a las altas frecuencias que presenta el individuo respecto al afecto laboral, agregando la perspectiva, del entorno personal, social y físico (Erazo & Riaño, 2021).	La felicidad se mide considerando las dimensiones emociones positivas, compromiso, relaciones, significado y logro del colaborador que se encuentre laborando en la empresa.	Emociones positivas	Alegría	Ordinal
				Positivismo	
				Satisfacción	
			Compromiso	Inmerso	
				Entusiasmo	
				Disfrutar	
			Relaciones	Apoyar	
				Apreciado	
				Relaciones profesionales	

			Significado	Propósito	
				Trabajo valioso	
				Dirección del trabajo	
			Logro	Metas personales	
				Metas laborales	
				Capacitación	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA. GENERAL	O. GENERAL	H. GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	IT.
<p>¿Cuál es la influencia de las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral en la empresa CWE?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICOS PE1 ¿Cuál es el nivel de felicidad laboral en los colaboradores de la empresa CWE? PE2 ¿Cuál es la diferencia según las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral según sus indicadores?</p>	<p>Determinar la relación entre las variables sociodemográficas y la felicidad laboral de los colaboradores de la empresa CWE para el presente año.</p> <p>O. ESPECÍFICOS Objetivo específico 1 Identificar el nivel de felicidad laboral en los colaboradores de la empresa CWE Objetivo específico 2 Identificar diferencias según las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral según sus indicadores</p>	<p>Existe relación entre las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral en la empresa CWE</p> <p>H. ESPECÍFICOS Hipótesis específica 1 Existe nivel significativo de felicidad laboral en los colaboradores de la empresa CWE Hipótesis específica 2 Existe diferencias significativas según las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral según sus indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sociales - Demográficos - Emociones positivas - Compromiso - Relaciones - Significado - Logro 	<ul style="list-style-type: none"> - Especialidad profesional - Experiencia laboral - Nivel jerárquico - Edad - Sexo - Alegría - Positivismo - Satisfacción - Inmerso - Entusiasmo - Disfrutar - Apoyar - Apreciado - Relaciones profesionales - Propósito - Trabajo valioso - Dirección del trabajo - Metas personales - Metas laborales - Capacitación 	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimados colaboradores, te saludo cordialmente y a la vez solicito tu participación en esta encuesta, garantizo la discreción con carácter anónimo y reserva de tus datos, con la garantía de hacer partícipe en los resultados que se obtenga.

La siguiente encuesta se realizará con la autorización previa del Gerente de Proyecto de la empresa, quien también participará en la misma.

FACTORES SOCIODEMÓGRAFICAS

Edad

Entre 18 a 35 años

Entre 36 a 45 años

De 46 años a más

Sexo

Femenino

Masculino

Experiencia Laboral

Menos de 5 años

De 6 a 10 años

Más de 11 años

Especialidad profesional

Administración

Contador

Operadores y operarios

Ingeniería civil

Otros: Especifique:

Nivel jerárquico en la empresa

Supervisor

Anexo 4. Ficha técnica del instrumento



FICHA TÉCNICA.

Nombre del instrumento: Cuestionario Workplace Perma Profiler

Autor/adaptado: Cubas Ramírez, Valeria D.

Año: 2022

Población: Colaboradores

Tipo de aplicación: Individual

Objetivo: Medir el nivel de felicidad en el trabajo

Validez: Validez de contenido: (95%)

Confiabilidad: Confiabilidad elevada; Alfa de Cronbach (80.54%)

Dimensiones: Emoción positiva (3 ítems), Compromiso (3 ítems), Relaciones (3 ítems), Significado (3 ítems), Logro (3 ítems).

Anexo 5. Datos obtenidos del perfil de los trabajadores

Tabla 3. Especialidad de los trabajadores

ITEM	ESPECIALIDAD	CANTIDAD	FRECUENCIA
1	Administración	3	3.8%
2	Asistente administrativo	2	2.5%
3	Contador público colegiado	2	2.5%
4	Asistente contable	1	1.3%
5	Ingenieros	12	15.0%
6	Operadores de maquinaria	6	7.5%
7	Operarios	30	37.5%
8	Ayudantes	24	30.0%
Total		80	100%

Tabla 4. Experiencia laboral de los trabajadores

ITEM	EXPERIENCIA	CANTIDAD	FRECUENCIA
1	Menos de 5 años	37	46.3%
2	De 6 años a 10 años	29	36.3%
3	Mas de 10 años	14	17.5%
Total		80	100%

Tabla 5. Especialidad de los trabajadores

ITEM	ESPECIALIDAD	CANTIDAD	FRECUENCIA
1	Gerente general	1	1.3%
2	Administrador	1	1.3%
3	Contador público principal	1	1.3%
4	Jefe de ingeniería	1	1.3%
5	Jefe de producción	1	1.3%
6	Supervisor de calidad	3	3.8%
7	Supervisor de producción	3	3.8%
8	Jefe de campo	6	7.5%
9	Asistentes	3	3.8%
10	Operario u Operador	36	45.0%
11	Ayudantes	24	30.0%
Total		80	100%

Tabla 6. Edad de los trabajadores

ITEM	EDAD	CANTIDAD	FRECUENCIA
1	Entre 18 a 35 años	39	48.8%
2	Entre 36 y 45 años	32	40.0%
3	De 46 a mas	9	11.3%
Total		80	11%

Tabla 7. Orientación Sexual de los trabajadores

ITEM	SEXO	CANTIDAD	FRECUENCIA
1	Varón	43	53.8%
2	Mujer	37	46.3%
Total		80	100%

Anexo 6. Determinación de la confiabilidad del instrumento.

Según los estudios de George y Mallery (2003), debe obtenerse un valor 0.7 para aseverar que confiabilidad es aceptable, más de 0.8 para afirmar que es buena y mayor a 0.9 para que sea excelente.

Tabla 8. Confiabilidad del instrumento

Variable	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
	Emociones positivas	0.872	Buena
	Compromiso	0.862	Buena
Felicidad laboral	Relaciones	0.853	Buena
	Significado	0.861	Buena
	Logro	0.842	Buena

En la tabla 1, se muestran los resultados para las cinco dimensiones de la felicidad laboral, encontrándose que para todos los casos se obtiene un nivel de confianza del tipo bueno; por lo cual inferimos que el instrumento cuestionario aplicado a los 80 colaboradores es confiable.

Primeramente, la prueba de normalidad

Con el fin de conocer la prueba estadística para el desarrollo de los objetivos inferenciales en la investigación.

Planteamiento de Hipótesis

H1: Los datos de las variables no tienden a una distribución normal

Ho: Los datos de las variables tienden a una distribución normal

Alfa = 0.05 (Nivel de significancia)

Estadístico: Kolmogorov-Smirnov

Regla de decisión:

Sig. < 0.05 Se rechaza Ho

Sig. > 0.05 No se rechaza Ho

Tabla 9 Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad Laboral	.060	80	.071
Especialidad profesional	.126	80	.000
Experiencia laboral	.325	80	.000
Nivel jerárquico	.099	80	.001
Edad	.123	80	.000
Sexo	.201	80	.000

Nota: gl: grados de Libertad, Sig.: Significancia

Se observa que de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a (prueba para muestra grande) no es significativo (Sig. > 0,05) para la variable felicidad laboral, esto indica que los datos tienden a una distribución normal, mientras que para las variables sociodemográficas es significativo ($p < 0.05$), esto indica que los datos no tienden a una distribución normal y por lo tanto la hipótesis se comprobaba con la estadística inferencial (prueba Rho de Spearman, pues se aplica este instrumento cuando al menos una de las variables tienda a una distribución normal).

Tabla 10. Casos excluidos en el análisis de datos

Casos		N	%
Válido		79	98.8
Excluido		1	1.2
Total		80	100.0

Tabla 11. Desviación estándar por cada dimensión de la variable felicidad

	Media	Desv. Desviación	N
VEP	11.25	0.788	80
VCOMP	4.51	1.559	80
VREL	5.06	0.700	80
VSIG	3.61	1.061	80
VLOG	3.61	1.061	80

Anexo 7. Base de datos para determinar la confiabilidad del instrumento en SPSS v. 26

Tabla 12. Base de datos para cada dimensión de la variable felicidad laboral

V_EM_POSITIVAS				V_COMPROMISO			V_RELACIONES			V_SIGNIFICADO			V_LOGRO											
N°	EMOC. POSITIVAS			SUMA	N°	COMPROMISO			SUMA	N°	RELACIONES			SUMA	N°	SIGNIFICADO			SUMA	N°	LOGRO			SUMA
	1	2	3			4	5	6			7	8	9			10	11	12			13	14	15	
1	4	4	3	11	1	5	5	3	13	1	2	3	2	7	1	2	1	2	5	1	2	1	2	5
2	3	4	3	10	2	5	5	3	13	2	2	3	1	6	2	1	1	2	4	2	1	1	2	4
3	4	4	4	12	3	2	1	2	5	3	2	2	1	5	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3
4	4	3	4	11	4	2	1	2	5	4	1	2	2	5	4	1	1	2	4	4	1	1	2	4
5	5	4	3	12	5	3	1	1	5	5	2	2	2	6	5	1	1	1	3	5	1	1	1	3
6	3	4	3	10	6	1	1	2	4	6	2	2	2	6	6	1	1	1	3	6	1	1	1	3
7	3	4	3	10	7	1	1	2	4	7	1	2	1	4	7	1	1	2	4	7	1	1	2	4
8	4	4	4	12	8	1	1	2	4	8	2	2	1	5	8	1	1	2	4	8	1	1	2	4
9	4	3	4	11	9	2	1	2	5	9	2	1	1	4	9	1	1	1	3	9	1	1	1	3
10	5	4	3	12	10	3	2	2	7	10	3	2	2	7	10	1	1	1	3	10	1	1	1	3
11	4	4	3	11	11	1	1	1	3	11	2	2	1	5	11	2	1	3	6	11	2	1	3	6
12	4	4	4	12	12	1	1	3	5	12	1	2	1	4	12	2	1	1	4	12	2	1	1	4
13	4	4	4	12	13	2	1	1	4	13	2	2	2	6	13	1	1	1	3	13	1	1	1	3
14	4	3	4	11	14	2	1	1	4	14	2	2	1	5	14	1	1	1	3	14	1	1	1	3
15	5	4	3	12	15	1	1	1	3	15	1	1	2	4	15	1	1	1	3	15	1	1	1	3
16	4	4	3	11	16	2	1	1	4	16	2	2	2	6	16	1	1	1	3	16	1	1	1	3
17	3	4	3	10	17	1	1	2	4	17	2	2	1	5	17	1	1	1	3	17	1	1	1	3
18	4	4	4	12	18	1	1	5	7	18	1	1	1	3	18	1	1	1	3	18	1	1	1	3
19	4	3	4	11	19	1	1	2	4	19	2	2	2	6	19	1	1	2	4	19	1	1	2	4
20	5	4	3	12	20	1	1	1	3	20	2	2	1	5	20	1	1	1	3	20	1	1	1	3

V_EM_POSITIVAS					V_COMPROMISO					V_RELACIONES					V_SIGNIFICADO					V_LOGRO				
21	3	4	3	10	21	1	1	2	4	21	2	2	1	5	21	1	1	1	3	21	1	1	1	3
22	3	4	3	10	22	2	1	1	4	22	1	1	2	4	22	1	1	1	3	22	1	1	1	3
23	4	4	4	12	23	1	1	1	3	23	2	2	2	6	23	1	1	1	3	23	1	1	1	3
24	4	3	4	11	24	1	1	2	4	24	1	1	1	3	24	1	1	1	3	24	1	1	1	3
25	5	4	3	12	25	2	2	2	6	25	2	2	2	6	25	1	1	2	4	25	1	1	2	4
26	4	4	3	11	26	2	2	2	6	26	2	2	2	6	26	1	2	2	5	26	1	2	2	5
27	4	4	4	12	27	2	2	1	5	27	2	2	2	6	27	1	3	2	6	27	1	3	2	6
28	4	4	4	12	28	2	2	1	5	28	1	2	1	4	28	2	2	1	5	28	2	2	1	5
29	4	3	4	11	29	2	2	1	5	29	2	2	2	6	29	1	3	3	7	29	1	3	3	7
30	5	4	3	12	30	2	2	2	6	30	1	2	1	4	30	2	2	1	5	30	2	2	1	5
31	4	4	3	11	31	2	2	1	5	31	2	1	2	5	31	2	1	2	5	31	2	1	2	5
32	3	4	3	10	32	1	1	2	4	32	1	2	1	4	32	2	2	1	5	32	2	2	1	5
33	4	4	4	12	33	2	1	1	4	33	1	2	1	4	33	2	3	2	7	33	2	3	2	7
34	4	3	4	11	34	1	1	2	4	34	2	1	2	5	34	2	2	1	5	34	2	2	1	5
35	5	4	3	12	35	2	1	1	4	35	2	1	2	5	35	2	1	2	5	35	2	1	2	5
36	3	4	3	10	36	1	2	2	5	36	2	2	2	6	36	2	2	1	5	36	2	2	1	5
37	3	4	3	10	37	2	2	2	6	37	2	1	2	5	37	1	2	2	5	37	1	2	2	5
38	4	4	4	12	38	1	2	2	5	38	2	2	2	6	38	2	2	2	6	38	2	2	2	6
39	4	3	4	11	39	2	1	2	5	39	2	1	2	5	39	1	2	2	5	39	1	2	2	5
40	5	4	3	12	40	1	2	2	5	40	2	2	2	6	40	2	2	2	6	40	2	2	2	6

V_EM_POSITIVAS					V_COMPROMISO					V_RELACIONES					V_SIGNIFICADO					V_LOGRO				
41	4	4	3	11	41	1	1	2	4	41	2	1	2	5	41	1	1	1	3	41	1	1	1	3
42	4	4	4	12	42	1	1	2	4	42	2	1	2	5	42	1	1	1	3	42	1	1	1	3
43	4	4	4	12	43	1	1	2	4	43	2	1	2	5	43	1	1	1	3	43	1	1	1	3
44	4	3	4	11	44	1	1	2	4	44	2	1	2	5	44	1	1	1	3	44	1	1	1	3
45	5	4	3	12	45	1	1	2	4	45	2	1	2	5	45	1	1	1	3	45	1	1	1	3
46	4	4	3	11	46	1	1	2	4	46	2	1	2	5	46	1	1	1	3	46	1	1	1	3
47	3	4	3	10	47	1	1	2	4	47	2	1	2	5	47	1	1	1	3	47	1	1	1	3
48	4	4	4	12	48	1	1	2	4	48	2	1	2	5	48	1	1	1	3	48	1	1	1	3
49	4	3	4	11	49	1	1	2	4	49	2	1	2	5	49	1	1	1	3	49	1	1	1	3
50	5	4	3	12	50	1	1	2	4	50	2	1	2	5	50	1	1	1	3	50	1	1	1	3
51	3	4	3	10	51	1	1	2	4	51	2	1	2	5	51	1	1	1	3	51	1	1	1	3
52	3	4	3	10	52	1	1	2	4	52	2	1	2	5	52	1	1	1	3	52	1	1	1	3
53	4	4	4	12	53	1	1	2	4	53	2	1	2	5	53	1	1	1	3	53	1	1	1	3
54	4	3	4	11	54	1	1	2	4	54	2	1	2	5	54	1	1	1	3	54	1	1	1	3
55	5	4	3	12	55	1	1	2	4	55	2	1	2	5	55	1	1	1	3	55	1	1	1	3
56	4	4	3	11	56	1	1	2	4	56	2	1	2	5	56	1	1	1	3	56	1	1	1	3
57	4	4	4	12	57	1	1	2	4	57	2	1	2	5	57	1	1	1	3	57	1	1	1	3
58	4	4	4	12	58	1	1	2	4	58	2	1	2	5	58	1	1	1	3	58	1	1	1	3
59	4	3	4	11	59	1	1	2	4	59	2	1	2	5	59	1	1	1	3	59	1	1	1	3
60	5	4	3	12	60	1	1	2	4	60	2	1	2	5	60	1	1	1	3	60	1	1	1	3

V_EM_POSITIVAS					V_COMPROMISO					V_RELACIONES					V_SIGNIFICADO					V_LOGRO				
61	4	4	3	11	61	1	1	2	4	61	2	1	2	5	61	1	1	1	3	61	1	1	1	3
62	3	4	3	10	62	1	1	2	4	62	2	1	2	5	62	1	1	1	3	62	1	1	1	3
63	4	4	4	12	63	1	1	2	4	63	2	1	2	5	63	1	1	1	3	63	1	1	1	3
64	4	3	4	11	64	1	1	2	4	64	2	1	2	5	64	1	1	1	3	64	1	1	1	3
65	5	4	3	12	65	1	1	2	4	65	2	1	2	5	65	1	1	1	3	65	1	1	1	3
66	3	4	3	10	66	1	1	2	4	66	2	1	2	5	66	1	1	1	3	66	1	1	1	3
67	3	4	3	10	67	1	1	2	4	67	2	1	2	5	67	1	1	1	3	67	1	1	1	3
68	4	4	4	12	68	1	1	2	4	68	2	1	2	5	68	1	1	1	3	68	1	1	1	3
69	4	3	4	11	69	1	1	2	4	69	2	1	2	5	69	1	1	1	3	69	1	1	1	3
70	5	4	3	12	70	1	1	2	4	70	2	1	2	5	70	1	1	1	3	70	1	1	1	3
71	4	4	3	11	71	1	1	2	4	71	2	1	2	5	71	1	1	1	3	71	1	1	1	3
72	4	4	4	12	72	1	1	2	4	72	2	1	2	5	72	1	1	1	3	72	1	1	1	3
73	4	4	4	12	73	1	1	2	4	73	2	1	2	5	73	1	1	1	3	73	1	1	1	3
74	4	3	4	11	74	1	1	2	4	74	2	1	2	5	74	1	1	1	3	74	1	1	1	3
75	5	4	3	12	75	1	1	2	4	75	2	1	2	5	75	1	1	1	3	75	1	1	1	3
76	5	4	3	12	76	1	1	2	4	76	2	1	2	5	76	1	1	1	3	76	1	1	1	3
77	3	4	3	10	77	1	1	2	4	77	2	1	2	5	77	1	1	1	3	77	1	1	1	3
78	3	4	3	10	78	1	1	2	4	78	2	1	2	5	78	1	1	1	3	78	1	1	1	3
79	4	4	3	11	79	1	1	2	4	79	2	1	2	5	79	1	1	1	3	79	1	1	1	3
80	4	4	4	12	80	1	1	2	4	80	2	1	2	5	80	1	1	1	3	80	1	1	1	3

Anexo 8. Carta de aceptación de la empresa para realizar el estudio



Av. Víctor Andrés Belaunde #147 Int. 401
Urb. El Rosario (Vía Principal #103 Edificio
Real Diez) Lima - Lima - San Isidro
Telf: (+51) 221-5580 / 422-3437

San Gabán, 20 de mayo del 2023

CWE-SG-2023-292

Atención : FREDY TAFUR DELGADO
Coordinador de Recursos Humanos

Asunto : Aceptación para desarrollar investigación “Influencia de las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral en la empresa CWE”

Referencia : Solicitud S/N del 20.04.2023

De mi mayor consideración:

Por el presente, con las facultades que se me otorga y como Administrador de Obra de CWE (China International Water & Electric Corp.) se autoriza al Sr. Fredy Tafur Delgado, identificado con DNI 47704592, estudiante de la maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo, desarrollar su investigación titulada “Influencia de las variables sociodemográficas sobre la felicidad laboral en la empresa CWE”, considerando importante para la empresa y por lo que se estará brindando todas las facilidades. Asimismo, se solicita que la información garantice confidencialidad de la empresa y datos de nuestros colaboradores.

Al finalizar la investigación, la representada deberá presentar los resultados de manera formal para conocimiento institucional.

Sin otro particular, me suscribo a usted.

Atentamente,

SR. IVAN SOCUALAYA ASTOCAZA
Administrador de Obra CWE CONSTRUCCIÓN

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Nila García Clavo, Jefe de Unidad de Investigación de Posgrado**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Posgrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS SOBRE LA FELICIDAD LABORAL EN LA EMPRESA CWE** elaborado por el (los) estudiante(s) **TAFUR DELGADO FREDY**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **6%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 13 de setiembre de 2024.



Dra. Nila García Clavo
Jefe de Unidad de Investigación
Posgrado
DNI N° 43815291