



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

“Felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de docentes
en una Universidad Privada, Lima - 2023”

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Huamán Riques, Elizabeth Nancy

Código Orcid: 0009-0005-9508-8272

Asesor: Fernández Rengifo, Werther Fernando

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

Línea de Investigación

Salud y Bienestar

Lima, Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **HUAMÁN RIQUES, ELIZABETH NANCY** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**FELICIDAD EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, LIMA - 2023**"

Asesorado por la docente: Mg Werther Fernando Fernandez Rengifo DNI ... 05618139 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:349533915_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

HUAMÁN RIQUES, ELIZABETH NANCY Nombres y apellidos del Egresado

DNI:08647804

Firma de autor 2

DNI:



Firma

Mg Werther Fernando Fernandez Rengifo

DNI:05618139

Lima, 23 de abril de 2024

ÍNDICE

ÍNDICE	iii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Formulación de hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general.....	26
2.3.2. Hipótesis específicas	26

3. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Método de la investigación	28
3.2. Enfoque de la investigación	28
3.3. Tipo de investigación	28
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo.....	29
3.6. Variables y operacionalización.....	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.7.1. Técnica	33
3.7.2. Descripción de instrumentos	33
3.7.3. Validación.....	34
3.7.4. Confiabilidad.....	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.9. Aspectos éticos.....	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1. Cronograma de actividades.....	38
4.2. Presupuesto.....	38
5. REFERENCIAS	39

RESUMEN

La presente tuvo como objetivo determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023. Se trata de una investigación de diseño no experimental, de tipo aplicada, nivel correlacional - transversal desarrollada bajo un enfoque cuantitativo y que utilizó el método hipotético-deductivo. La recolección de datos se realizará mediante la técnica de la encuesta, debidamente instrumentalizada a través de la aplicación de dos (02) cuestionarios que medirán cada una de las variables de estudio: felicidad en el trabajo y desempeño laboral. Los referidos instrumentos serán aplicados a una muestra poblacional conformada por 100 docentes de una Universidad privada ubicada en la ciudad de Lima, cabe señalar que dichos cuestionarios han sido validados por el método de juicio de expertos y el índice de confiabilidad de ambos instrumentos avalan su aplicabilidad, ($\alpha_1= 0.720$; $\alpha_2= 0.855$). La modalidad de aplicación de los instrumentos será virtual, además se utilizará estadística descriptiva para la presentación de resultados y la estadística inferencial para fines de la contrastación de las hipótesis planteadas. La presente investigación sigue las pautas de la “Guía para la elaboración de la tesis - Enfoque cuantitativo” de la Universidad Privada Norbert Wiener. Todas las fuentes consultadas están citadas y referenciadas según el estilo Vancouver. Los participantes del estudio son anónimos y sus datos son confidenciales. El trabajo se somete al software antiplagio “Turnitin” para evitar el plagio.

Palabras clave: Desempeño, Felicidad, Productividad.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between happiness at work and job performance of teachers in a private university, Lima - 2023. This is a non-experimental, applied, correlational-cross-sectional research design developed under a quantitative approach and using the hypothetico-deductive method. The data collection will be carried out by means of the survey technique, duly instrumented through the application of two (02) questionnaires that will measure each of the study variables: happiness at work and work performance. These instruments will be applied to a population sample of 100 teachers from a private university located in the city of Lima. It should be noted that these questionnaires have been validated by the expert judgment method and the reliability index of both instruments supports their applicability ($\alpha_1= 0.720$; $\alpha_2= 0.855$). The application modality of the instruments will be virtual, and descriptive statistics will be used for the presentation of results and inferential statistics for the purpose of contrasting the hypotheses proposed. The present research follows the guidelines of the "Guide for the elaboration of the thesis - Quantitative approach" of the Norbert Wiener Private University. All sources consulted are cited and referenced according to Vancouver style. The study participants are anonymous and their data are confidential.

Key words: Performance, Happiness, Productivity.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En todo el mundo, a partir de la década de 1930, teniendo a Elton Mayo como precursor de una corriente de estudio y análisis del mundo organizacional, se ha tenido la constante necesidad de conocer si las personas felices son mejores trabajadores, y hasta el día de hoy aún no se tiene la certeza de dicha aseveración (1). La tesis que establece una conexión entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral se ha conocido tradicionalmente como la hipótesis del empleado feliz y productivo (HPW) y continúa generando un gran interés en las organizaciones contemporáneas, debido a los significativos beneficios que ofrece, tanto para el empleado como para las entidades (2). Al respecto, Foncubierta y Sánchez (3) refieren que las organizaciones que logran la felicidad de sus trabajadores, la convierten en una ventaja competitiva difícil de superar por la competencia. En tanto, un estudio realizado por *Harvard Business School*, Gallup y *Forbes* evidencia que un trabajador feliz impacta de manera directa en el incremento de la productividad en un 40%. Dicha cifra no hace más que reafirmar la estrecha relación entre el rendimiento laboral y el aumento del índice de rentabilidad empresarial, de esta manera la felicidad cobra vital importancia para las organizaciones, debido a que el estado de ánimo influye directamente en las faenas laborales que desarrollan los trabajadores (4).

En el contexto peruano, existe un alto nivel de insatisfacción con respecto a su plano laboral (infelicidad), lo cual se refleja en muy bajos niveles de desempeño y/o productividad (5). En ese sentido, Salazar (6) refiere que hoy en día las organizaciones peruanas más que priorizar la eficacia en la consecución de sus objetivos organizacionales, deberían de incidir en alcanzarlos con eficiencia, a partir de aspectos subjetivos como la felicidad de sus trabajadores. A nivel internacional, se realizan una serie de estudios para medir la felicidad de las personas, siendo el *World Happiness*

Report y *Happy Planet Index* los más reconocidos. En estos rankings, el Perú ocupa el puesto 65 de 156 países (felicidad nivel medio - 5.7). Sin embargo, en el plano meramente laboral se evidencia que un 57% de los peruanos son infelices en su trabajo y hasta un 74% de los mismos cambiaría de empleo por uno que les brinde mayores satisfacciones y los haga más felices, aspectos como un sueldo poco justo, falta de oportunidades de crecimiento profesional y el clima laboral poco favorable son las causales más representativas de la infelicidad de los trabajadores peruanos (40) (41).

Ante ello, para contar con trabajadores felices, es necesario que exista un equilibrio entre su vida laboral y personal, de tal manera que se logre un efecto positivo en el plano físico y psíquico de los trabajadores. Lograr alcanzar este equilibrio, se hace más viable implementando ciertas condiciones laborales relacionadas a la protección y cuidado del bienestar del trabajador (7). Distintos autores señalan que la felicidad personal es proporcional de manera directa con su desempeño, de esta manera entonces, las actuales administraciones deben proteger tres aspectos para alcanzar la felicidad de sus trabajadores: las condiciones laborales, los procesos internos y la administración de personas (8).

A nivel Lima, en palabras de Llatas (9) es inusual discutir sobre felicidad y productividad en el contexto laboral limeño; aún más en organizaciones dedicadas a la educación superior, cuyas administraciones aún se encuentran muy distantes de interiorizar el concepto de felicidad y priorizar este aspecto subjetivo, con el firme propósito de generar un gran impacto en el desempeño laboral de sus docentes, a partir de este aspecto subjetivo.

En conclusión, la felicidad en el trabajo si bien es cierto es un tema que ha causado gran escepticismo dentro del mundo empresarial, debido a que tradicionalmente las empresas tienen como objeto principal la generación de riqueza y alcanzar grandes

niveles de rentabilidad, sin embargo, existen ciertos cuestionamientos acerca del rol que cumple la empresa en la felicidad de los trabajadores. A pesar de este cuestionamiento, son muchas las investigaciones que demuestran que contar con empleados felices genera un impacto positivo en los resultados esperados por las organizaciones.

Son diversas las experiencias exitosas que involucran estrategias eficientes frente al nivel de felicidad en el trabajo, estrategias relacionadas a elevar el nivel de esperanza, optimismo, confianza y la resiliencia, las cuales conllevan a la obtención de resultados más auspiciosos en relación a los objetivos organizacionales. Pese a ello, en la Universidad que aborda la presente investigación aún se evidencia un concepto distorsionado acerca de la felicidad en el plano laboral, aplicando si bien es cierto estrategias eficientes pero que no son sostenibles en el tiempo, presentándose como soluciones efímeras, que no representan soluciones concretas y que conlleven a un cambio sustancial en la filosofía organizacional. La problemática en el nivel de felicidad en el trabajo en la Universidad materia de la presente investigación, se podría describir como la dificultad que tienen los trabajadores, tanto docentes como administrativos, para sentirse satisfechos, comprometidos y realizados con su actividad laboral, su organización y su entorno. Esta problemática afecta negativamente su desempeño laboral, su bienestar personal y la calidad educativa de la Universidad. Algunas posibles causas de esta problemática son: el clima organizacional, el reconocimiento, la remuneración, el sentido y el propósito del trabajo, el bienestar físico y mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros. Algunas posibles consecuencias de esta problemática son: la baja productividad, la falta de creatividad, la escasa colaboración, el pesimismo, el estrés, el burnout, el ausentismo, la rotación, el conflicto, la insatisfacción, la depresión, entre otros.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- 1) ¿De qué manera se relaciona la dimensión compromiso individual de la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023?
- 2) ¿De qué manera se relaciona la dimensión satisfacción laboral de la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023?
- 3) ¿De qué manera se relaciona la dimensión compromiso organizacional de la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1) Establecer la relación entre la dimensión compromiso individual de la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.
- 2) Establecer la relación entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.

- 3) Establecer la relación entre la dimensión compromiso organizacional de la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación estará fundamentada en diversas teorías que forman parte del acervo científico existente, tanto en el contexto peruano como internacional, en relación con la felicidad y el desempeño en el contexto laboral. Las propuestas, fundamentos teóricos y varios postulados relacionados con el tema de estudio provendrán de diversas fuentes primarias y secundarias, como artículos científicos (*papers*) de revistas indexadas alojadas en bases de datos especializadas y reconocidas. El fundamento teórico que respalda la variable felicidad en el trabajo se basa en la teoría desarrollada por Andrés Salas Vallina, Joaquín Alegre Vidal y Rafael Fernández Guerrero, señalada en su publicación denominada “*El Papel del Liderazgo y del Aprendizaje Organizativo en la Felicidad en el Trabajo*” del año 2018; mientras que lo concerniente a la variable desempeño laboral se recurrió a los postulados de Linda Koopmans, Claire Bernaards, Vincent Hildebrandt, Henrica De Vet y Allard Van der Beek, señalados en su artículo científico denominado “*Measuring individual work performance: identifying and selecting indicators*” publicado en el año 2014. Asimismo, se recurrió a distintos repositorios institucionales de universidades nacionales e internacionales de prestigio y reconocida trayectoria dentro de la comunidad académica, para el acceso a trabajos de tesis de pregrado y posgrado que permitan la elaboración del ítem 2.1. correspondiente a los antecedentes de la investigación. Para la elaboración del apartado correspondiente a las bases teóricas (ítem 2.2.) se utilizarán distintos recursos académicos físicos y virtuales que refuercen el constructo teórico de la presente investigación.

1.4.2. Metodológica

La realización de esta investigación se llevará a cabo siguiendo rigurosamente los lineamientos y directrices propuestas por la investigación científica. En ese sentido, se utilizará la metodología propuesta por el Dr. Roberto Hernández Sampieri plasmada en su libro “Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta”. Asimismo, es importante destacar que la presente investigación seguirá de manera estricta con los lineamientos, normas y estándares señalados en el documento titulado “Guía para la elaboración de la tesis” (primera edición - mayo 2022) de la Universidad Norbert Wiener, cabe indicar que del citado documento se ha considerado el apartado correspondiente a las investigaciones con un enfoque cuantitativo, debido a que es el enfoque al que corresponde el presente trabajo de investigación.

1.4.3. Práctica

En un sentido práctico, la presente investigación tendrá como finalidad principal convertirse en un recurso académico accesible y de gran utilidad para la comunidad académica, que buscará promover y fomentar en el lector una actitud más reflexiva y alcance un nivel de estudio más profundo en torno a la felicidad y como esta se vincula con el rendimiento laboral de los profesores, específicamente en organizaciones que prestan el servicio de educación superior (universidades). Hoy en día, resulta de vital importancia que las organizaciones incorporen en su cultura la enorme preocupación que supone la felicidad de sus colaboradores. La gran mayoría de las investigaciones científicas existentes en torno a este tópico de estudio, en lugar de centrarse en las emociones y estados de ánimo, se centran en analizar la forma de afrontar la vida de cada uno de sus colaboradores. El desarrollo de la presente investigación, también responde a la desidia mostrada por las organizaciones actualmente en relación a crear estrategias que promuevan un mejor clima laboral que haga posible la felicidad de los trabajadores. Esta

falta de interés por parte de las organizaciones en atender este aspecto tan relevante, supone a su alto nivel de complejidad y subjetividad que representa la felicidad de las personas, puesto que existe la errónea creencia que este es un aspecto que no le corresponde a la organización, no son del todo conscientes del verdadero impacto que tienen sus acciones en el clima laboral y como esta repercute en la felicidad de sus trabajadores y en su nivel de desempeño. La felicidad laboral es un concepto muy asociado con el ambiente y/o clima laboral, puesto que si este muestra un nivel poco favorable, existirá un alto nivel de rotación de personal, lo que conlleva a la insatisfacción del personal, lo cual en muchas ocasiones deviene en bajos niveles de desempeño o trae como consecuencia el abandono del trabajo.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Esta investigación se llevará a cabo durante el período de enero a mayo de 2023.

1.5.2. Espacial

La presente investigación se realizará en Lima, con aplicación en una universidad privada con sede en el distrito de Lima Cercado y que además cuenta con licenciamiento institucional por Sunedu.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Esta investigación se centrará en los docentes universitarios de tiempo completo y parcial de la universidad privada seleccionada para el estudio.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Erazo & Riaño (10) tuvo como finalidad “determinar la felicidad en el trabajo de los docentes oficiales de básica y media de Manizales y establecer si existen diferencias significativas entre las facetas de la felicidad en el trabajo y las características personales y laborales”. Los resultados de un estudio realizado con 230 docentes oficiales de básica secundaria y media en Manizales indican que experimentan niveles moderados de felicidad en el trabajo. Aunque los profesores se sienten más felices con la naturaleza del trabajo y la realización personal, expresan insatisfacción con su salario y la seguridad social del magisterio. Además, se encontraron diferencias significativas en la felicidad según el nivel de enseñanza y la institución educativa en la que trabajan. Este estudio utilizó una escala específica para medir la felicidad en el trabajo, basada en instrumentos científicos previos relacionados con la satisfacción laboral.

Segura (11) tuvo como objetivo “analizar la aplicación del concepto de felicidad organizacional para la motivación en el trabajo en el sector educativo oficial del municipio de Facatativá, como parte de los cambios en los paradigmas y modelos de gestión que han permitido el logro de la productividad organizacional desde una perspectiva humana”. Metodológicamente, se trata de una propuesta soportada desde el paradigma interpretativo – constructivista y enfoque mixto. A partir de los resultados obtenidos, el autor pudo inferir que los docentes y directivos docentes son felices por el propio quehacer de su trabajo, enseñar y dirigir los establecimientos educativos respectivamente, situación que es congruente con la perspectiva de felicidad eudaimónica de la que hablan Ramírez y Fisher que propende por una visión de la felicidad que trasciende el sentimiento de placer y que busca la realización personal a partir de las

capacidades potenciales del individuo, que en el caso de la población de estudio tiene que ver con el ejercicio de su vocación para enseñar y dirigir a otros. No obstante, factores como el estilo de liderazgo, la poca participación, los aspectos administrativos, la gestión de personas, la carencia de reconocimientos y la ausencia de estímulos, inciden en que su percepción de felicidad y motivación disminuya.

Cisneros (12) tuvo como propósito “identificar las ideas divergentes y convergentes con respecto al concepto de felicidad de docentes y autoridades de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca”. Desde el punto de vista metodológico, el estudio adoptó un enfoque cualitativo con un alcance exploratorio y un diseño fenomenológico. La población consideró docentes y autoridades de las cuatro carreras de la facultad. Se utilizaron técnicas como entrevistas semiestructuradas, grupos focales y observación no participante. Los resultados, que se triangularon, revelan que los docentes tienen diferentes perspectivas sobre el concepto de felicidad. Algunos ven la felicidad como una meta relacionada con la calidad de vida (bienes, ingresos y reconocimiento), mientras que otros la consideran un proceso duradero sujeto a los logros perseguidos y la forma de obtenerlos. En resumen, no existe un concepto único de felicidad entre docentes y autoridades, ya que cada persona tiene una percepción influenciada por factores personales y contextuales.

2.1.2. Nacionales

Llatas (9) tuvo como finalidad “determinar la relación directa entre felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón de Cajamarca 2019”. En el desarrollo de la investigación, se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó una encuesta con un cuestionario tipo Likert para recabar información de las variables de estudio entre 95 docentes. Los datos se analizaron mediante el software SPSS, y se obtuvo una significancia de 0.000 ($\alpha < 0.05$) y

un coeficiente de correlación de Pearson. Para validar el instrumento de recolección de datos, se requirió el juicio de expertos, y el análisis de confiabilidad arrojó un Alfa de Cronbach de 0.816% para la variable “Felicidad” y 0.839% para la variable “Motivación Laboral”. Los resultados indican una correlación directa entre la felicidad y la motivación laboral en los profesionales docentes de la institución educativa objeto de estudio. En resumen, los docentes más felices influyen positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Cubas (13) tuvo como objetivo “determinar el nivel promedio de la felicidad organizacional en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau”. Para la realización del estudio, se utilizó un diseño no experimental de corte transversal. La población estudiada estuvo conformada por 80 trabajadores del Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau, que desempeñan labores administrativas y de docencia. Los resultados del estudio indican que el nivel promedio de felicidad organizacional en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Región Grau fue de 5.962, lo que se considera un nivel de felicidad media alta. Sin embargo, el promedio de felicidad de los profesores fue de 4.844, muy por debajo de la mitad, mientras que el de los trabajadores administrativos fue de 7.08, superando en más de la mitad el nivel promedio de felicidad. Además, en la muestra comparada entre profesores y trabajadores administrativos, se obtuvo una significancia de $p=.01$, conforme a las propiedades psicométricas del instrumento Perma.

Velásquez (14) tuvo como propósito “conocer cuál es la relación entre felicidad y *engagement* en docentes de una Universidad privada, Chiclayo -2018”. La muestra estuvo conformada por 159 docentes de cinco facultades (Ciencias empresariales, Derecho, Medicina, Humanidades, e Ingeniería). En el estudio, se utilizó un diseño descriptivo correlacional. Se aplicaron la Escala de la Felicidad (creada por Alarcón en 2006) y la

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (desarrollada por Salanova y Schaufeli en 2003). Los resultados indican una correlación baja entre la felicidad y el engagement. Además, se observa un alto nivel de felicidad (72.96%) y un nivel medio de engagement (61%). En cuanto a las dimensiones, se encontró una correlación baja entre las dimensiones de felicidad (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir) y dos dimensiones de engagement (vigor y dedicación), mientras que la correlación con la dimensión absorción fue muy baja. Por último, se identificaron relaciones moderadas entre felicidad y engagement en las facultades de Empresariales, Derecho y Medicina, una relación baja en Ingeniería y una relación muy baja en Humanidades.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Felicidad en el trabajo

2.2.1.1. Conceptualización de la felicidad en el trabajo

Definir la felicidad laboral representa una tarea ardua y compleja en la administración de recursos humanos y organizacional (16). En ese sentido, la felicidad representa un comportamiento organizacional (no emocional) y como consecuencia de una visión estratégica. Una organización feliz es aquella en la cual cada uno de los individuos que la conforman, sin importar las jerarquías, cuenta con potencialidades concretas, trabajo en equipo que persigue fines comunes, y que obtiene un alto nivel de satisfacción por la prestación de un determinado servicio o provisión de algún producto y a través de estos elementos, se busca lograr un impacto significativo en la vida de quienes los adquieren (16).

Basado en la casuística, Baker, Greenberg y Hemingway (17) señalan que en una organización feliz, existen mayores niveles de creatividad en sus trabajadores y cuentan con una mayor disposición frente a la presencia de cambios, se promueve la proactividad, además de no limitarse sólo a la solución de problemas, sino también de plantear alternativas buscando soluciones posibles ante una problemática suscitada.

La felicidad representa un tema de gran relevancia en el contexto laboral, ya que la gran mayoría de las personas trabajan por necesidad y deseo, a su vez representa una fuente de desarrollo de capacidades y habilidades de la persona y no sólo de ingresos económicos como erróneamente se cree, además representa una fuente para afrontar desafíos y del propio desarrollo y crecimiento personal del trabajador (42).

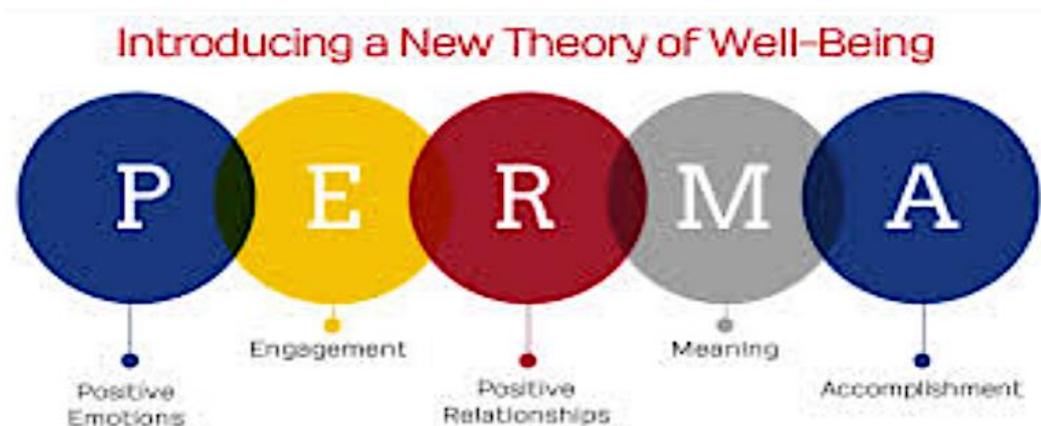
Según Fisher (18) la felicidad en las organizaciones guarda estrecha relación con el concepto de satisfacción en el contexto laboral, sin embargo esta cuenta con un alcance mayor. Asimismo, considera que la felicidad organizacional está vinculada con la función que desempeña el trabajador al interior de la compañía y el nivel de compromiso (*engagement*) mostrado por este ante la función encomendada. Resulta claro que las razones para que una persona en el plano laboral sea feliz, no pueden estandarizarse, debido a que es un aspecto subjetivo que puede variar significativamente debido a diversos factores culturales, los cuales varían entre los países, la diversidad cultural influye en la felicidad de las sociedades y organizaciones (19).

2.2.1.2. Teorías de la felicidad en el trabajo

A. Teoría del Bienestar de Martín Seligman (PERMA)

Martin Seligman propone un modelo para fomentar el bienestar, al que ha llamado PERMA, cuyas iniciales representan: P (emoción positiva), E (compromiso), R (relaciones), M (significado), A (logro). Es crucial destacar que ninguno de los cinco elementos constituye por sí solo el bienestar, sino que cada uno contribuye a alcanzarlo. Todos poseen las siguientes tres propiedades:

- Contribuyen al bienestar.
- Son buscados y elegidos de manera libre por muchas personas.
- Se precisan y evalúan de manera independiente de los otros demás elementos (19).

Figura 1*Modelo de bienestar*

Fuente: Domínguez & Ibarra (19)

Tabla 1*Investigadores de la teoría del bienestar*

AUTOR	APORTACIÓN
Mihaly Csikszentmihalyi	Ha investigado las experiencias óptimas o flow, la creatividad, el desarrollo de los talentos y el bienestar en el trabajo.
Christopher Peterson	Ha investigado las fortalezas y virtudes, las relaciones interpersonales positivas y el optimismo.
Edward Diener	Es considerado como el padre del estudio de la felicidad y el bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida.
George Vaillant	Realizó un estudio sobre las personas que se recuperan de adicciones y trastornos mentales, así como la investigación longitudinal más larga que se ha hecho sobre el desarrollo de los adultos.
Barbara Fredrickson	Ha estudiado la psicofisiología de las emociones positivas y su papel en el florecimiento humano.
Martin Seligman	Ha estudiado primordialmente las fortalezas de carácter y las virtudes.

Fuente: Domínguez & Ibarra (19)

2.2.1.3. Evolución de la teoría

En relación a felicidad, hay que señalar que, así como existen múltiples definiciones, existen diversas teorías que tratan de explicarla, y múltiples clasificaciones de estos enfoques teóricos. A continuación, se detallan estos modelos teóricos.

Tabla 2

Modelos explicativos de la felicidad

Autor (es)	Año	Teoría	Descripción
Aristóteles	-	Eudaimonía	Desde esta corriente, proponen que la felicidad se alcanza a través de la virtud, la realización del potencial individual teniendo una vida con sentido y espiritual.
Arístipo	-	Hedonismo	Refiere que la felicidad se basa en las experiencias de placer, los juicios sobre los bueno y malo de la vida, por lo que una persona es feliz, cuando obtiene un viene deseado.
Richard Layard	2005	Enfoque neurofisiológico	Los sentimientos placenteros se relacionan con la actividad eléctrica en el lado izquierdo de la parte anterior del cerebro, en cambio, los sentimientos no placenteros se manifiestan en el lado derecho.
Seligman	2002	Modelo Seligman	Propone que la felicidad auténtica está constituida por tres aspectos: la buena vida (actividades consistentes con nuestra búsqueda de la felicidad), la vida con sentido (la consecución de metas y propósitos fundamentales) y la vida placentera (la obtención de placeres y gratificaciones).
Lyubomirsky	2008	Enfoque de Lyubomirsky	Refiere que existen tres componentes de la felicidad: Factor genético, del cual depende el 50% aproximadamente de nuestra felicidad; las circunstancias externas (cultura, país, edad, género y su historia particular); y las actividades diarias y cotidianas, las cuales tienen un efecto del 40% aproximadamente en la felicidad.

Fuente: Becerra (20)

En la tabla 2, encontramos las bases filosóficas de la felicidad: la Eudaimonía y el Hedonismo. Además, encontramos el enfoque neurofisiológico que explica que la felicidad se relaciona con la actividad del lado izquierdo de la parte anterior del cerebro; así mismo, uno de los máximos ponentes de la psicología positiva, Seligman, defiende que se logra la felicidad en base a tres aspectos como la buena vida, la vida con sentido y la vida placentera. Por otro lado, Lyubomirsky, refiere que la felicidad tiene un componente genético que determina el 50% de nuestra felicidad, pero estará regulada por factores externos y las actividades que realicemos en nuestro día a día (20).

2.2.1.4. Dimensiones de la felicidad en el trabajo

1) Compromiso individual

Omar y Florencia (20) señalan que el compromiso organizacional es fundamental para alcanzar los objetivos de una organización. Su relevancia radica en la suficiencia para influir en la eficiencia y el *comfort* de los trabajadores. Es el grado de identificación con la organización a la que pertenecen y está vinculado al grado de disposición mostrado frente a la posibilidad de seguir perteneciendo a las mismas (20). Por su parte, Arias (21) considera que el compromiso individual mostrado por el trabajador se vincula estrechamente con la conducta demostrada en la organización y en la predisposición que este tiene para con las funciones que desarrolla.

2) Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está estrechamente vinculada al conocimiento que el trabajador tiene de la organización en la que labora. Esta práctica se

traduce en las distintas percepciones del colaborador y se refleja en un componente relacionado con las emociones. En resumen, la satisfacción laboral no solo depende de las condiciones internas, sino también de cómo el empleado percibe su entorno y su trabajo. Todos estos aspectos influyen en la forma de actuar del trabajador (22). Por su parte, Chiang y otros (23) conceptualiza a la satisfacción laboral como una actitud o un conjunto de ellas que tiene el trabajador para con la empresa u organización, se trata de un concepto que generaliza las actitudes de los trabajadores en diversos planos de su contexto laboral.

3) Compromiso organizacional

Se refiere al nivel de identidad y compromiso del empleado con la institución a la que pertenece. Este concepto también implica la aceptación de sus metas, creencias y valores por parte del trabajador (24). Por su parte, Robbins (25) refiere que el compromiso organizacional se trata de un estado en la que el trabajador tiene una identificación con la institución a la que pertenece y con sus objetivos anhelando permanecer en ella por mucho tiempo. Además, se considera que el compromiso organizacional es un proceso por la cual el trabajador se identifica y cree en la importancia de la función que desempeña como parte del trabajo realizado; el compromiso organizacional se caracteriza principalmente por la simbiosis persona/organización, siendo un factor preponderante en la consecución de los propósitos e identificación con la organización (24).

2.2.1.5. Instrumentos de evaluación de la felicidad en el trabajo

En las últimas décadas se han ido implementando instrumentos de evaluación de diversos autores, con la finalidad de medir la felicidad, teniendo en cuenta sus dimensiones e incluso en los diferentes ámbitos.

Tabla 3

Instrumentos de evaluación de la felicidad

Autor (es)	Año	Instrumento	Objetivo	Dimensiones
Kozma y Stones	1980	Escala de Felicidad de la Universidad Memorial de Newfoundland (MUNSH)	Evalúa la felicidad en adultos de todas las edades.	Afecto positivo Afecto negativo Experiencia positiva Experiencia negativa
Lyubomirsky y Lepper	1999	Escala de Felicidad Subjetiva (EFS)	Medir la felicidad subjetiva global.	Escala unidimensional, compuesta por 4 ítems.
Alarcón	2006	Escala de Felicidad de Lima	Evaluar la felicidad.	Dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.
Takch y Lyubomirsky	2006	Estrategias para aumentar la felicidad o Happiness Inventory Scale (HIS)	Medir las conductas que utilizan las personas para aumentar su felicidad.	Estrategias: Afiliación social, fiestas y discotecas, control mental, persecución de metas instrumentales, ocio pasivo, ocio activo, religión, intentos directos.
Rojas	2007	Escala de felicidad	Identificar el referente de la felicidad.	Componentes: Estoicismo, virtud, disfrute, carpe diem, satisfacción, utopía, tranquilidad, autorrealización.
Álvarez	2012	Escala de creencias acerca de la felicidad	Medir las creencias de las personas sobre la felicidad.	Felicidad como afecto, como percepción de bienestar subjetivo, vínculo afectivo con otros, estado de flujo, self posible, desapego y liberación espiritual, impulsividad, satisfacción y expectativa.

Pozos, Rivera, Reyes y López	2013	Escala de felicidad en la pareja	Evalúa la percepción de felicidad y lo que se necesita para ser feliz en una relación de pareja.	Factores: compromiso, sexualidad, exclusividad, romance, bienestar económico y material, tranquilidad, mantenimiento, estabilidad social y comprensión empática.
Moyano, Dinamarca, Mendoza-Llanos y Palomo-Vélez	2018	Escala de felicidad para adultos	Medir la felicidad en adultos.	Compuesta por 3 dimensiones: estado psicológico, tener familia, orientación de logro.

Fuente: Becerra (20)

En la Tabla 3, se presentan los instrumentos diseñados para evaluar la felicidad. Estas pruebas abarcan aspectos como la felicidad general, el análisis en población adulta, las conductas asociadas a la felicidad, las creencias y la percepción del constructo en estudio. Además, en nuestro país y en Latinoamérica, Alarcón se dedicó a investigar este concepto y desarrolló un instrumento de medición ampliamente utilizado y adaptado a diversas realidades.

Las investigaciones revisadas respaldan la idea de que variables sociodemográficas, como la edad, el sexo, el país de origen, el nivel socioeconómico, la cultura y el estatus social, desempeñan un papel crucial en la experiencia de la felicidad. Además, algunos rasgos de personalidad también influyen en este estado emocional (20).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Conceptualización del desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados de una organización llevan a cabo sus funciones y tareas asignadas como parte de sus cargos dentro de la empresa. Esto se basa en sus habilidades, conocimientos y destrezas. Además, implica perseguir los objetivos establecidos para contribuir al éxito de la organización y facilitar el logro de metas tanto para la empresa como para los empleados. Asimismo el desempeño laboral, permite determinar qué tan eficientes y efectivos son los trabajadores en el logro de las metas organizacionales propuestas (26).

Por su parte, González refiere que “el desempeño laboral es el desenvolvimiento del colaborador ante las metas planteadas por una organización” (26, p. 189). En ese sentido, para realizar la medición del desempeño laboral se debe considerar 05 puntos importantes: lo que el trabajador está en capacidad de realizar, cómo este puede realizar un autodiagnóstico sobre su desempeño, su capacidad de adaptabilidad frente a cambios relacionados a la tecnología y al método, su capacidad de resolución de problemas y la organización con respecto a las actividades desarrolladas al interior de la organización (27).

El desempeño laboral depende en gran medida de un proceso de regulación entre el trabajador y la organización. Es importante que las organizaciones brinden a sus empleados la estabilidad necesaria y ofrezcan beneficios justos de acuerdo al cargo y funciones que cumplen (28).

2.2.2.2. Teorías del desempeño laboral

A. Teoría de la Equidad

La equidad en el ámbito laboral se refiere a la percepción del trabajador sobre el trato que recibe, ya sea justo o injusto. Esta percepción afecta la lealtad, la buena voluntad y la eficacia en el trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara, la dificultad radica en que esta percepción a menudo está vinculada a juicios subjetivos. Sin embargo, la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales, y una buena comunicación entre directivos y subordinados también es crucial. La equidad se compone de dos aspectos principales: el rendimiento individual y la comparación con otros en términos de retribución (30).

B. Teoría de las Expectativas

De acuerdo a esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros.

Factores identificados:

La teoría de la equidad laboral aborda varios aspectos que influyen en cómo un empleado percibe su trabajo y sus recompensas:

- 1) Logro: Se basa en la convicción del trabajador sobre el nivel de éxito que puede obtener al desempeñar sus tareas.
- 2) Valoración y reconocimiento: Involucra la evaluación del trabajador y su reconocimiento a través de recompensas o sanciones, dependiendo de si cumple o no con las expectativas de rendimiento.

- 3) Valor de las recompensas: Se refiere a cuánto aprecia el empleado estas recompensas o sanciones.

Esta teoría nos proporciona una comprensión de las respuestas positivas o negativas en el rendimiento del empleado, ya que todos tenemos expectativas y objetivos (30).

2.2.2.3. Evolución de la teoría del desempeño laboral

Al término desempeño laboral en la primera etapa se le denominó descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva y actualmente el desempeño laboral actúa como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones (31).

Tabla 4*Etapas evolutivas del término desempeño laboral*

Etapa	Descripción
Etapa I	El término desempeño laboral fue utilizado a finales del siglo XX. En este período se comienza a valorar el desempeño laboral, sin embargo aún no se le conocía con ese nombre para ese entonces se le denominaba descripción de puestos. El término en sí mismo surge a principios del siglo XX en EEUU se aplicó al ejército de los EEUU en el año 1916.
Etapa II	El término desempeño laboral en el transcurso de los años se ha transformado en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva, sin olvidar que los trabajadores necesitan una retroalimentación en función al resultado obtenido ya que al tener conocimiento de su nivel de eficiencia estos puedan sentirse seguros y tomados en cuenta por la empresa a la que trabajan, así como también actúa como un método de soporte para los trabajadores que no alcanzan los estándares de la organización. Así mismo, surgen autores que consideran que el desempeño laboral no se debe basar exclusivamente en test psicométricos o evaluaciones, se debe también utilizar técnicas que toman en consideración la experiencia laboral y conductas que manifiestan el desempeño de un puesto de trabajo.
Etapa III	El desempeño laboral actúa como piedra angular para el logro de la efectividad y el éxito de las empresas; por esta razón los gerentes están interesados en no solo medirlo sino también en mejorar el desempeño de sus colaboradores. En este sentido, el desempeño laboral se basa en las conductas observadas o aquellas acciones ejecutadas por los colaboradores que pueden ser medidos a través de sus capacidades y el grado de contribución que éstas brindan a la empresa. En ese sentido, en esta etapa se vincula el desempeño laboral como la capacidad de organizar y coordinar las actividades que al unirse conforman el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

Fuente: Bautista, Cienfuegos & Aguilar (31)

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

1) Desempeño de la tarea

Acciones vinculadas al rol laboral que favorecen el logro de los objetivos de la empresa (32). Se debe tener en cuenta que las acciones que mueven a una empresa u organización son las tareas cumplidas por los trabajadores de manera eficiente, sin estas no habría producción ni tendencias al crecimiento, por ello resulta necesario que cada una de estas tareas sean evaluadas periódicamente y evaluar a su vez su rentabilidad.

2) Desempeño contextual

Acciones no directamente vinculadas al rol laboral que, sin embargo, favorecen el logro de los objetivos de la empresa (por ejemplo: asistir a un colega en su trabajo). (32).

3) Desempeño contraproducente

Acciones que perjudican a las metas de la organización (ejemplo: hurtos al interior de la empresa) (32). Son todos aquellos comportamientos nocivos que van en desmedro de los objetivos organizacionales, los hurtos, las faltas injustificadas, la desidia, entre otros, son comportamientos que no permiten a la empresa u organización mantener un crecimiento sostenido en el tiempo.

2.2.2.5. Instrumentos de evaluación del desempeño laboral

Tabla 5

Métodos de medición del desempeño

Método	Descripción
Método de Escala Gráfica	El método de escalas gráficas es el más utilizado y divulgado, este método evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados como bueno , malo, excelente. Para su aplicación se utiliza una gráfica en la cual está compuesta por líneas horizontales y verticales, las horizontales representan los factores de evaluación de desempeño, y las verticales representan los grados de variación o evaluación del factor a evaluar.
Método de Elección forzada	Consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de alternativas de tipos de desempeño individual. En cada bloque hay dos, cuatro frases en donde el evaluador debe elegir por fuerza una sola, la que más se aplique al desempeño del empleado evaluado “elección forzada”. A cada elección se le asigna un puntaje previamente.
Método de Investigación de Campo	Se desarrolla en base a entrevistas de un especialista en evaluación, con el superior inmediato, mediante las cuales se evalúa el desempeño de sus subordinados, buscando causas, los orígenes, y los motivos de tal desempeño, mediante el análisis de hechos o situaciones. En este método primero se hace una evaluación inicial, se evalúa el desempeño de cada empleado según al desempeño satisfactorio y desempeño menos satisfactorio, luego se realiza un análisis complementario donde cada empleado es evaluado con mayor profundidad a través de preguntas realizadas al gerente.
Método de Incidentes Críticos	Este método es más práctico y se basa en hechos con respecto al desempeño de los subordinados (aspectos muy positivos o aspectos muy negativos) son inventariados para evaluar. Los positivos deben darse a conocer y ponerse en práctica y las negativas corregirse o eliminarse. Se trata de una técnica en que el jefe o gerente de área inmediato observa y registra los hechos excepcionalmente positivos y los excepcionalmente negativos con respecto al desempeño de sus subordinados.

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en Ayala (33).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: “La felicidad en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”.

Ho: “La felicidad en el trabajo NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Hi: “La dimensión compromiso individual de la felicidad en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”.

Ho: “La dimensión compromiso individual de la felicidad en el trabajo NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”.

Hipótesis específica 2:

Hi: “La dimensión satisfacción laboral de la felicidad en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”.

Ho: “La dimensión satisfacción laboral de la felicidad en el trabajo NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”.

Hipótesis específica 3:

Hi: “La dimensión compromiso organizacional de la felicidad en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”.

Ho: “La dimensión compromiso organizacional de la felicidad en el trabajo NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Esta investigación se llevará a cabo utilizando el método hipotético-deductivo. Según Guanipa (34), este método se basa en una serie de teorías y conceptos fundamentales que permiten deducir las consecuencias empíricas de las hipótesis y tratar de refutarlas para recopilar la información relevante. Por lo tanto, se enfoca en encontrar soluciones a los problemas planteados.

3.2. Enfoque de la investigación

Corresponde a un enfoque cuantitativo. Al respecto, Ñaupas y otros (38) refieren que son estudios caracterizados por la utilización de medios numéricos y estadísticos para el procesamiento y presentación de los resultados obtenidos. Por su parte, Hernández y Mendoza (39) sostienen que los estudios desarrollados bajo este enfoque siguen una estructura deductiva y lógica que plantea interrogantes de estudio y formula supuestos que luego serán comprobados.

3.3. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo Aplicada. Al respecto, Baena (32) refiere que este tipo de investigaciones aportan nuevos hechos en el estudio de un determinado fenómeno, además sostiene que su atención se centra en la posibilidad de concretar el desarrollo y aplicación de las teorías generales. Asimismo, los esfuerzos realizados en este tipo de estudios están orientados principalmente a resolver problemas y/o atender necesidades que se presentan en la sociedad.

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación será desarrollada dentro de un diseño no experimental, puesto que su desarrollo no implica que el investigador manipule de manera intencionada algunas de las variables involucradas en el estudio, por lo que se basa en observar la

realidad problemática en su ámbito original, sin alteraciones ni manipulaciones propiciadas, para luego proceder con su posterior análisis (39).

3.4.1. Corte

La presente investigación es de corte transeccional, puesto que se realizará en una sola unidad de tiempo, en un tiempo único, los autores hacen la comparación con el hecho de tomar una fotografía del momento (39). Para el caso de nuestra investigación, esta se realizará en la unidad de tiempo comprendido entre los meses de enero y mayo del año 2023.

3.4.2. Nivel o alcance

Corresponde a un alcance correlacional, puesto que tiene como objetivo principal establecer una tentativa relación entre las variables felicidad en el trabajo y desempeño laboral (39).

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población debe ser entendida como un conjunto elementos que guardan cierto grado de homogeneidad y a los cuales recurre el investigador para la obtención de información (35).

La población de estudio estará conformada por la totalidad de docentes a tiempo completo y parcial de una universidad privada ubicada en la ciudad de Lima, la cual asciende a un total de 490 docentes ($N= 490$). La población de estudio se detalla en la Tabla 6:

Tabla 6*Población de estudio*

Descripción	Nº de informantes
Docentes a tiempo completo	21
Docentes nombrados a tiempo parcial	03
Docentes a tiempo parcial que dictan asignaturas	60
Tutores jefes de práctica pre grado	350
Tutores de práctica pre profesional IX ciclo	30
Tutores de práctica pre profesional X ciclo	26
TOTAL	490

Nota. La información presentada fue proporcionada por la Universidad materia de la presente investigación. Al 31 de enero de 2024.

3.5.2. Muestra

La muestra se puede definir como un fragmento de la población, por lo que contiene las características que demanda el desarrollo de la investigación. Asimismo, cabe precisar que esta fracción de la población resulta tener representatividad, motivo por el cual es posible generalizar resultados a partir de esta hacia toda la población (36).

Para efectos de la presente investigación, se ha considerado una muestra constituida por 100 docentes seleccionados por medio del muestro por conveniencia, teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión: La presente investigación incluirá a la totalidad de docentes a tiempo completo, docentes nombrados a tiempo parcial, docentes a tiempo parcial que dictan asignaturas y la totalidad de tutores de prácticas pre profesionales del IX y X ciclo.

Criterios de exclusión: Tutores jefes de práctica pre grado.

Tabla 7*Muestra de estudio*

Descripción	Nº de informantes
Docentes a tiempo completo	21
Docentes nombrados a tiempo parcial	03
Docentes a tiempo parcial que dictan asignaturas	20
Tutores de práctica pre profesional IX ciclo	30
Tutores de práctica pre profesional X ciclo	26
TOTAL	100

Nota. La información presentada fue proporcionada por la Universidad materia de la presente investigación. Al 31 de enero de 2024.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 8

Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Felicidad en el trabajo (V1)	“(…) estado de ánimo positivo de los trabajadores a la hora de desempeñar los cometidos de su puesto de trabajo. Se trata de una actitud optimista y proactiva, estrechamente relacionada con su bienestar dentro de la empresa” (33).	Se trata de un estado de ánimo que permite a los empleados obtener otros motivos fuera de los meramente económicos para lograr el desarrollo eficiente de sus faenas laborales. En ese sentido, estamos frente a un estado de bienestar subjetivo de los empleados en su contexto o medio laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso individual • Satisfacción laboral • Compromiso organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso físico - Compromiso emocional - Motivación - Remuneración - Compromiso corporativo - Compromiso afectivo 	Ordinal - Likert - Nunca (1) - Raras veces (2) - Algunas veces (3) - Bastante a menudo (4) - Siempre (5)	Nivel alto Nivel medio Nivel bajo
Desempeño laboral (V2)	“(…) desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización” (34).	El desempeño laboral está dado por el nivel de eficiencia con el que el personal desarrolla las funciones que le fueron asignadas dentro de la organización, se trata de un concepto asociado a la capacidad de trabajo del individuo y que se vincula estrechamente al cumplimiento de funciones y de responsabilidades con el propósito de alcanzar de manera eficiente los objetivos institucionales trazados.	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Desempeño contextual • Desempeño contraproducente 	<ul style="list-style-type: none"> - Organización - Prioridades - Eficiencia - Proactividad - Actualización de conocimientos - Soluciones creativas - Responsabilidades - Retos - Participación - Actitudes negativas 	Ordinal - Likert - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)	Nivel alto Nivel medio Nivel bajo

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

El presente trabajo de investigación para efectos de la recolección de datos, recurrirá a la técnica de la encuesta, debidamente instrumentalizada mediante el uso de dos (02) cuestionarios debidamente validados.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para efectos de la recolección de datos se aplicarán dos cuestionarios, los cuales servirán para medir cada una de las variables de estudio: Felicidad en el Trabajo (V1) y Desempeño Laboral (V2).

Tabla 9

Ficha técnica del instrumento que mide la variable felicidad en el trabajo

Ficha técnica del instrumento 1	
Nombre del instrumento	“Cuestionario de la Felicidad en el Trabajo”.
Autores y año	Autores: Salas et al. (35) Año: 2018.
Adaptación	Huamán Riques, Elizabeth Nancy.
Universo de estudio	Universidad Privada de Lima.
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Tamaño muestral	100 docentes universitarios.
Tipo de técnica	Encuesta.
Tipo de instrumento	Cuestionario.
Ítems	20 ítems.
Tipo de pregunta	Cerrada.
Escala de medición	Ordinal.
Escala valorativa	- Nivel alto
	- Nivel medio
	- Nivel bajo
Puntuación del cuestionario	Politémica:
	- Nunca (1)
	- Raras veces (2)
	- Algunas veces (3)
	- Bastante a menudo (4)
- Siempre (5)	
Forma de aplicación	Virtual.
Tiempo utilizado	10 minutos.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = .72
Tipo de validación del instrumento	Predictiva.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10*Ficha técnica del instrumento que mide la variable desempeño laboral*

Ficha técnica del instrumento 2	
Nombre del instrumento	<i>“Individual Work Performance Questionnaire”</i> .
Autores y año	Autores: Koopmans et al., (36) Año: 2014.
Adaptación	Geraldo (37).
Universo de estudio	Universidad Privada de Lima.
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Tamaño muestral	100 docentes universitarios.
Tipo de técnica	Encuesta.
Tipo de instrumento	Cuestionario.
Ítems	14 ítems.
Tipo de pregunta	Cerrada.
Escala de medición	Ordinal.
Puntuación del cuestionario	Respuestas múltiples (politómicas): - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)
Forma de aplicación	Virtual.
Tiempo utilizado	10 minutos.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = entre .757 y .855
Tipo de validación del instrumento	Juicio de expertos.

Fuente: Elaboración propia.

3.7.3. Validación

Se empleará el método de Juicio de Expertos para validar el instrumento de recolección de datos elegido, el cual consiste en someter a juicio de profesionales el contenido del instrumento elaborado, para que en base a su experiencia, trayectoria y expertís puedan determinar su aplicabilidad, considerando aspectos relevantes como la objetividad, coherencia, claridad, etc.

Validación del instrumento 1

Se empleó la validez predictiva en su versión discriminación de ítems para calcular la validez. Para ello, se correlacionaron los puntajes de cada ítem con el puntaje total del instrumento de medición. En ambos instrumentos, se obtuvieron valores

superiores a 0,249, lo que indica que los valores están por encima del umbral de discriminación o del concepto, es decir, mayor que 0,2.

Validación del instrumento 2

Se ha demostrado la validez basada en el contenido y la validez basada en la estructura interna del constructo utilizando el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Los indicadores de bondad de ajuste fueron adecuados y significativos al reducir la escala de 18 ítems a 14 ítems. Además, se verificaron diversas propiedades psicométricas, incluyendo claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. En conclusión, la escala de desempeño laboral individual (*Individual Work Performance Questionnaire*) cuenta con propiedades psicométricas adecuadas y puede utilizarse con 14 ítems para la versión peruana que valida los factores de desempeño de tarea, contextual y contraproducente.

3.7.4. Confiabilidad

La fiabilidad se refiere al nivel en que un instrumento genera resultados concretos y razonables cuando se aplica a individuos o elementos que conforman la muestra de estudio (42).

Confiabilidad del instrumento 1

En relación a los indicadores de confiabilidad, el coeficiente alfa de Cronbach para la escala es de 0.72, lo que sugiere que es satisfactorio. Esta escala se desarrolló en tres etapas utilizando métodos mixtos y se aplicó a una muestra de 680 individuos.

Confiabilidad del instrumento 2

El coeficiente de Alfa de Cronbach para cada dimensión de la variable de desempeño laboral oscila entre 0.757 y 0.855. El alfa ordinal varía entre 0.660 y 0.862, mientras que el coeficiente omega se encuentra en el rango de 0.662 a 0.870.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La aplicación del instrumento de recolección de datos será de manera remota, para ello se “virtualizará” el cuestionario mediante la plataforma *Google forms*, obteniendo un enlace (*link*) que será remitido a los individuos que conforman la muestra de estudio seleccionada, de esta manera las respuestas emitidas por nuestros colaboradores serán recepcionadas en tiempo real y se alojarán en una base de datos (hoja de cálculo de Excel) creada de manera automática por la plataforma utilizada, de esta forma se facilitará la disposición de las respuestas para su posterior procesamiento estadístico.

En ese sentido, el procesamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos se realizará íntegramente de manera estadística, haciendo uso del *software* estadístico SPSS en su versión 26.0.

Asimismo, se recurrirá a la estadística descriptiva e inferencial; la estadística descriptiva se utilizará para disponer los resultados obtenidos en tablas y figuras que contendrán las frecuencias y porcentajes que reflejen la situación de la realidad actual de la unidad de estudio seleccionada con respecto al tópico de estudio abordado. Por otro lado, la estadística inferencial será utilizada para la comprobación de las hipótesis planteadas.

De acuerdo al nivel o alcance de la presente investigación, al tratarse de una investigación correlacional, se busca determinar la relación entre las variables de estudio, para ello, se recurrirá a un coeficiente de correlación, el cual será determinado a partir de los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las variables y dimensiones de estudio, por el número de individuos que conforman la muestra de estudio (no superan los 50 individuos), la prueba de normalidad que corresponde aplicar es la prueba de Shapiro-Wilk, el resultado obtenido determinará si se debe aplicar una prueba paramétrica

o no paramétrica y de esta manera conocer el coeficiente de correlación a utilizar en la comprobación de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo integral del presente trabajo de investigación se regirá a los señalamientos y directrices contenidas en la “Guía para la elaboración de la tesis - Enfoque cuantitativo” (edición mayo 2022), el cual constituye el documento que norma la elaboración de trabajos de investigación en la Universidad Privada Norbert Wiener . Asimismo, toda la información contenida en los distintos apartados del presente estudio, se encuentran debidamente citados y referenciados de acuerdo al estilo Vancouver, a partir de autores de reconocida trayectoria en la materia de estudio y provenientes de fuentes fiables debidamente comprobadas. Además, cabe señalar que para la aplicación del instrumento de recolección de datos, se garantizará el anonimato de los participantes y la confidencialidad de sus respuestas, las cuales serán usadas exclusivamente para fines académicos. Se cumplirá con someter periódicamente los avances del trabajo al software antiplagio “Turnitin” que permita asegurar no exceder el límite de 20% de similitud normado por la Universidad.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Tabla 11

Cronograma de actividades - Diagrama de Gantt

ACTIVIDADES	2024			
	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.
1) Planteamiento de la realidad problemática	X	X		
2) Antecedentes de la investigación.		X		
3) Marco teórico.		X		
4) Método de investigación.			X	
5) Validez y confiabilidad, análisis de los datos.			X	
6) Técnica de análisis de datos.			X	
7) Aspectos administrativos.			X	
8) Presentación y sustentación del proyecto de investigación.				X

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Presupuesto

Tabla 12

Presupuesto

Descripción	Cantidad	P. Unitario (S/.)	Total	(S/.)
A. Personales				1 600,00
Asesor metodológico	01	1000.00		1 000.00
Asesor temático	01	300.00		300.00
Estadista	01	300.00		300.00
B. Bienes				250.00
Libros y separatas	Global	80.00		80.00
Útiles de oficina	Global	100.00		100.00
Otros	Global	70.00		70.00
C. Servicios				585.00
Fotocopias	300 hojas	0.10		30.00
Internet (servicio domiciliario)	Global	139.00		150.00
Teléfono (celular)	Global	69.90		80.00
Impresiones	150 hojas	0.50		75.00
Pasajes	20 viajes	5.00		100.00
Imprevistos	Global	150.00		150.00
		Costo total		2 435.00

Fuente: Elaboración propia.

5. REFERENCIAS

1. Erazo MPA, Riaño CMI. Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. 2021;(64): p. 241-280.
2. Muriel QCA, García DJJ, Ibáñez VE. Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista Academia & Negocios*. 2022; 8(2): p. 261-278.
3. Foncubierta RMJ, Sánchez MJM. Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar "temores digitales". *Retos*. 2019; 9(18): p. 239-257.
4. Perú21. Portal Digital del Diario Perú21. [Online].; 2023. Available from: <https://peru21.pe/cheka/cuatro-claves-para-fomentar-la-felicidad-laboral-en-tu-empresa-peru-empresas-ambiente-laboral-noticia/>.
5. Cardoza SMA, Hidalgo SL, Peña RJ, Torres SC. Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER*. 2019; 8(1): p. 75-89.
6. Salazar LJF. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [Online].; 2020. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54685/Salazar_LJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
7. El Peruano. Portal Digital del Diario El Peruano. [Online].; 2022. Available from: <https://www.elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>.
8. Baltodano NLA, Lezama PKP. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [Online].; 2019. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50623/Lezama_PKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
9. Llatas VE. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. [Online].; 2019. Available from: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22248/Llatas%20Valdivia%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
10. Erazo MPA, Riaño CMI. Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *REDIPE*. 2021 enero; 10(1): p. 349-371.

11. Segura HYF. Aspectos de felicidad organizacional para la motivación en el trabajo de docentes y directivos docentes vinculados al sector oficial de educación preescolar, básica y media del municipio de Facatativá, Cundinamarca. [tesis de maestría, Universidad Extern]. [Online].; 2021 [cited 2023 agosto 03. Available from: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/af6b43cc-64f0-4d4f-9d0f-36d20871e032/content>.
12. Cisneros JNP. Percepciones respecto a la Felicidad según Docentes y Autoridades de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca en el periodo 2019-2020. [tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca]. [Online].; 2020 [cited 2023 agosto 03. Available from: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35111/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf>.
13. Cubas RVD. Estudio de la felicidad organizacional en un instituto de enseñanza del idioma inglés en la ciudad de Piura - 2021. [tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. [Online].; 2022 [cited 2023 agosto 11. Available from: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5539/AE_2203.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
14. Velásquez TFM. Felicidad y engagement en docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018. [tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. [Online].; 2021 [cited 2023 agosto 08. Available from: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11350/Felicidad_VelasquezTuesta_Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
15. Dutschke G. Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. ReE. 2013;(1): p. 21-43.
16. Baker D, Greenberg C, Hemingway C. What Happy Companies Know: How the New Science of Happiness Can Change Your Company for the Better: Pearson Education; 2006.
17. Fisher CD. Happiness at Work. International Journal of Management Reviews. 2010; 12(4): p. 384-412.
18. Hosie P, Sevastos P, Cooper C. The 'Happy Productive Worker Thesis' and Australian Managers. Journal of Human Values. 2007; 13(2): p. 151-176.

19. Domínguez BRE, Ibarra CE. La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*. 2017 enero-marzo; 21(96).
20. Becerra FS. Felicidad: Una revisión teórica. [tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. [Online].; 2019 [cited 2023 agosto 11. Available from: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6888/Sandra%20Becerra%20Fern%C3%A1ndez_.pdf?sequence=1.
21. Omar A, Florencia UA. Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 2008; 13(2): p. 353-372.
22. Arias GF. El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*. 2001;(200): p. 5-12.
23. Chiang VMM, Ojeda HJF. Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*. 2013; 58(2): p. 39-60.
24. Chiang VMM, Salazar BCM, Núñez PA. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoría*. 2007; 16(2): p. 61-76.
25. Cainicela RFJ, Pazos EPJ. Repositorio Institucional de la Universidad del Pacífico. [Online].; 2016. Available from: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=13.
26. Robbins S. *Comportamiento organizacional*: Pearson Educación; 2004.
27. González GWdJ, Vilchez PR. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*. 2021;(51): p. 54-74.
28. Prado ACG. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. [Online].; 2015. Available from: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

29. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. 2010; XVI(3): p. 493-505.
30. Suma RM. El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral. [tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. [Online].; 2021 [cited 2023 agosto 18. Available from: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/33a04888-2910-4cc3-bbb7-71435dd0d2d1/content>.
31. Bautista CR, Cienfuegos FR, Aguilar PEJD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*. 2020 noviembre; 7(1).
32. Ramos VP. Rasgo Latente. [Online].; 2015 [cited 2023 agosto 02. Available from: <http://rasgolatente.es/rendimiento-laboral/>.
33. Ayala ÁM. Manual básico para evaluar el desempeño laboral en las PyMEs. [Online].; 2019 [cited 2023 agosto 14. Available from: <http://www.bidi.uson.mx/TesisIndice.aspx?tesis=20194>.
34. Guanipa PMJ. Reflexiones básicas sobre investigación: Fondo Editorial Univesidad Rafael Bellosó Chacín; 2010.
35. Vara HA. Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres; 2012.
36. Baena PG. Metodología de la investigación México: Grupo Editorial Patria; 2017.
37. Sodexo. Sodexo. [Online].; 2022. Available from: <https://www.sodexo.es/blog/felicidad-en-el-trabajo/#:~:text=La%20felicidad%20en%20el%20trabajo%20se%20puede%20definir%20como%20el,bienestar%20dentro%20de%20la%20empresa>.
38. Palmar R, Valero J. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista Espacios Públicos*. 2014 enero-abril; 17(39): p. 159-188.
39. Salas VA, Alegre VJ, Fernández GR. El Papel del Liderazgo y del Aprendizaje Organizativo en la Felicidad en el Trabajo (1era ed.): Tirant lo Blanch; 2018.

40. Koopmans L, Hildebrandt V, Bernaards C, De Vet H. Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*. 2014; 48(2): p. 229-238.
41. Geraldo CL. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*. 2022; 25(1): p. 63-81.
42. Hernández SR, Mendoza TCP. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta México D.F.: McGraw Hill Education; 2018.
43. Ñaupas PH, Valdivia DMR, Palacios VJJ, Romero DHE. Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Quinta ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
44. León VDD. Repositorio Institucional de la Universidad de San Martín de Porres. [Online].; 2021. Available from: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9564/1e%C3%B3n_vdd.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
45. Corilloclla AYL. Repositorio Institucional de la Universidad Continental. [Online].; 2018. Available from: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5220/2/IV_FCE_308_TE_Corilloclla_Acosta_2018.pdf.
46. Figueroa GRE. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [Online].; 2021. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93157/Figueroa_GRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
47. Roa VDV, Avendaño SS. Repositorio Institucional de la Universidad de Ibagué. [Online].; 2020. Available from: <https://repositorio.unibague.edu.co/server/api/core/bitstreams/a81e17ff-9580-43e7-88a5-ec14a6c0b549/content>.
48. Caycedo PJ, Quintero LMJ. Repositorio Institucional del Colegio de Estudios Superiores de Administración. [Online].; 2022. Available from: https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4458/ADM_1020842725_2022_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

49. Arbeláez DLM, Bolívar RKA. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. [Online].; 2015. Available from: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11554/2015_Tesis_Arbelaez_Duque_Laura_Marcela%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
50. RPP. Portal Digital de Radio Programas del Perú. [Online].; 2018. Available from: <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>.
51. Gestión. Portal Digital del Diario Gestión. [Online].; 2017. Available from: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/peruanos-son-felices-infelices-143143-noticia/>.
52. Ramírez GC, Perea GÁJ, Junco GJ. La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. RAE. 2019; 59(5): p. 327-340.

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La felicidad en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.</p>	<p>Variable 1: Felicidad en el trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso individual • Satisfacción laboral • Compromiso organizacional 	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>Hipotético - deductivo.</p> <p>Población y muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 490 docentes. • Muestra: 100 docentes.
<p>Problemas específicos</p> <p>1) ¿De qué manera se relaciona el compromiso individual y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023?</p> <p>2) ¿De qué manera se relaciona la satisfacción y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023?</p> <p>3) ¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1) Determinar la relación entre el compromiso individual y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.</p> <p>2) Determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.</p> <p>3) Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1) El compromiso individual se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.</p> <p>2) La satisfacción laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.</p> <p>3) El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de docentes en una universidad privada, Lima - 2023.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Desempeño contextual • Desempeño contraproducente 	<p>Técnica e instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variable 1 (Felicidad en el Trabajo): Encuesta - Cuestionario • Variable 2 (Desempeño Laboral): Encuesta - Cuestionario

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de la Felicidad en el Trabajo

Elaborado por Salas y otros (35) adaptado por Huamán (53)

El presente cuestionario tiene como propósito conocer las percepciones que usted tiene, en su centro de labores, sobre su nivel de felicidad en el trabajo. Los datos solicitados a continuación tienen fines estadísticos únicamente. Los resultados servirán para hacer un diagnóstico sobre la felicidad en el trabajo de su institución.

Género: Masculino Femenino

Edades:
Entre 21 y 25 Entre 26 y 30 Entre 31 y 35 Entre 36 y 40

Entre 41 y 45 Entre 46 y 50 Entre 51 y 55 Entre 56 y 60

COMPROMISO INDIVIDUAL	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	1	2	3	4	5
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	1	2	3	4	5
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	1	2	3	4	5
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	1	2	3	4	5
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	1	2	3	4	5
7. Mi trabajo me inspira.	1	2	3	4	5
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	1	2	3	4	5
9. Soy feliz cuando tengo ganas de ir a trabajar.	1	2	3	4	5
10. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	1	2	3	4	5
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	1	2	3	4	5
12. Estoy inmerso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
13. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	1	2	3	4	5
14. Mi trabajo es retador.	1	2	3	4	5
15. Me dejo llevar por mi trabajo.	1	2	3	4	5
16. Soy muy persistente en mi trabajo.	1	2	3	4	5
17. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	1	2	3	4	5
18. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho
19. ¿Qué tan satisfecho está usted con la naturaleza de trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
20. ¿Qué tan satisfecho está usted con la persona que lo supervisa?	1	2	3	4	5
21. ¿Qué tan satisfecho está usted con sus relaciones con otros miembros de la institución con la que trabaja?	1	2	3	4	5

22. ¿Qué tan satisfecho está usted con la paga que recibe por su trabajo?	1	2	3	4	5
23. ¿Qué tan satisfecho está usted con la existencia de oportunidades de promoción en esta institución?	1	2	3	4	5
24. ¿Qué tan satisfecho está usted con su situación actual?	1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZATIVO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
25. Yo sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución.	1	2	3	4	5
26. Me gusta hablar de mi institución cuando estoy fuera de ella.	1	2	3	4	5
27. Realmente me siento como si los problemas de esta institución fueran míos.	1	2	3	4	5
28. Creo que nunca podría llegar a estar tan comprometido con otra institución.	1	2	3	4	5
29. ¿Qué tan satisfecho está usted con la existencia de oportunidades de promoción en esta institución?	1	2	3	4	5
30. ¿Qué tan satisfecho está usted con su situación actual?	1	2	3	4	5

Individual Work Performance Questionnaire

(Cuestionario sobre desempeño laboral individual)

Elaborado por Koopmans y otros (36) adaptado por Geraldo (37)

Estimado (a) colaborador (a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la siguiente escala:

Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Reporte de similitud TURNITIN

● **20% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad de San Martín de Porres on 2017-06-20 Submitted works	1%
2	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-09 Submitted works	<1%
3	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	<1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-17 Submitted works	<1%
5	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-09-06 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-09 Submitted works	<1%
7	Universidad Nacional de Piura on 2023-11-07 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-17 Submitted works	<1%