

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Felicidad y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa  
inmobiliaria de Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN FORMACION DIRECTIVA Y GOBIERNO DE PERSONAS**

**AUTOR**

**Rosario Zulema Valladares Chambard**

**ASESOR**

**Julio Mario Bances Anteparra**

**<https://orcid.org/0000-0003-3193-1556>**

**Chiclayo, 2025**

**Felicidad y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa  
inmobiliaria de Chiclayo, 2024**

PRESENTADA POR  
**Rosario Zulema Valladares Chambard**

A la Escuela de Posgrado de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN FORMACION DIRECTIVA Y GOBIERNO DE  
PERSONAS**

APROBADA POR

Luis Alberto Ubillus Ubillus  
PRESIDENTE

Rony Edison Prada Chapoñan  
SECRETARIO

Julio Mario Bances Anteparra  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis hijos, Eduardo, Andrea y Brunella, por su amor incondicional, apoyo constante y su infinita paciencia, los cuales me han dado la fortaleza para seguir adelante. A mi jefe Edmundo Bullon, por brindarme el espacio y las facilidades para equilibrar mis responsabilidades laborales con mis estudios, permitiéndome alcanzar este logro. A mis profesores, por compartir generosamente sus conocimientos y experiencias, y por inspirarme a continuar creciendo en lo personal como en lo profesional.

A mis compañeros, por su colaboración, solidaridad y por ser una fuente constante de apoyo y aprendizaje mutuo a lo largo de este proceso.

## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible este logro.

Agradezco de manera especial a Miguel Pérez Yuyes, Gerente General de la empresa, quien me brindo la oportunidad de realizar este proyecto de investigación, ofreciéndome todas las facilidades y su confianza para llevar a cabo este trabajo.

A mis profesores, por su constante paciencia, apoyo y orientación a lo largo del proceso, contribuyendo significativamente a mi aprendizaje y crecimiento académico.

Y, a mi familia, cuyo apoyo incondicional y comprensión fueron fundamentales en cada etapa de este camino, ayudándonos a superar los momentos más desafiantes.

## Felicidad y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa inmobiliaria – Chiclayo, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>renati.sunedu.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>copsa.cop.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>Revisión de la literatura.....</b>	<b>10</b>
<b>Materiales y Métodos .....</b>	<b>16</b>
<b>Resultados y discusión .....</b>	<b>20</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>25</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>26</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>27</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>30</b>

## Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general investigar la relación entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa inmobiliaria en Chiclayo durante el año 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo correlacional. Se trabajó con una muestra de 86 trabajadores de los cuales son 42 mujeres y 44 hombres en un rango de edad entre 21 y 53 años. Al ser la muestra de tipo censal, se consideró a todos los colaboradores de la empresa. Se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos. Los resultados revelaron que la mayoría de los colaboradores muestran niveles medios y altos de felicidad, manteniendo una percepción similar en todas las dimensiones evaluadas. Asimismo, se observó que la mayoría presenta un nivel medio de rendimiento laboral. Además, se evidenció una correlación positiva entre la felicidad y las dimensiones del rendimiento en la tarea y rendimiento contextual, pero una correlación negativa con el comportamiento laboral contraproducente. Finalmente, se concluye que existe una relación positiva moderada entre la felicidad de los empleados y su rendimiento laboral.

**Palabras clave:** felicidad, rendimiento laboral, colaboradores.

### **Abstract**

The objective of this research was to investigate the relationship between happiness and work performance of employees of a real estate company in Chiclayo during the year 2024. A quantitative approach was used with a non-experimental, correlational design, working with a population of 86 workers. As the sample was census-type, it covered all the company's employees. The survey technique was applied, using a questionnaire for data collection. The results revealed that the majority of employees show average levels of happiness, maintaining a similar perception in all the dimensions evaluated. Likewise, it was observed that the majority present a medium and high level of work performance. Furthermore, a positive correlation was evident between happiness and the dimensions of task performance and contextual performance, but a negative correlation with counterproductive work behavior. Finally, it is concluded that there is a weak positive relationship between employee happiness and their work performance.

**Keywords:** Happiness, Work Performance, Collaborators.

## Introducción

En el mundo laboral, la felicidad emerge como inspiración para el rendimiento de los individuos en el entorno profesional. Por ello, abordar las complejas razones que conectan las emociones positivas con la productividad laboral es esencial en la comprensión de cómo las experiencias subjetivas influyen en el desempeño de los colaboradores. Por esta razón, a medida que se investiga la relación entre felicidad y rendimiento laboral, se aspira a descubrir nuevas perspectivas que no solo enriquezcan la comprensión del papel de la felicidad en el trabajo, sino que también inspiren prácticas laborales transformadoras y más humanas.

En el contexto global, la última investigación presentada por Happyforce (2023) revela información sobre la compleja red de emociones asociadas al entorno laboral, concretamente muestra en particular que el 24 % de la población encuestada declara sentir un estado de felicidad definido como "muy feliz" en su ambiente profesional. Este indicador resulta preocupante por la pequeña cantidad de personas que, a nivel mundial, se encuentran muy contentas con sus trabajos. Estas condiciones tienen un impacto directo en la salud y el desempeño laboral, ya que la insatisfacción general en el ambiente laboral puede afectar la salud emocional, el estrés y, en última instancia, la productividad y el compromiso de los empleados.

Sumado a ello, según informe sobre salud mental de la World Health Organization (2022), el 15 % de los adultos en edad de trabajar sufre alguna forma de perturbación mental. De cierta manera, esta información resalta la cercana relación entre la salud mental y el ámbito laboral, puesto que los trastornos mentales pueden afectar significativamente el bienestar emocional y la capacidad de rendimiento de los trabajadores.

De manera similar, un estudio realizado por Ipsos (2023) mediante una encuesta integral sobre niveles de satisfacción laboral en varios países de América Latina, demostró que el 25.2 % de los encuestados estaban insatisfechos con sus trabajos. Además, de acuerdo con este mismo estudio, existe una correlación positiva moderada ( $r = 0.432$ ) entre la satisfacción laboral y la felicidad. En consecuencia, este hallazgo implica que un mayor nivel de satisfacción laboral se asocia con un aumento en la felicidad; por ende, con un mejor rendimiento. Por el contrario, la satisfacción laboral disminuye y si la felicidad disminuye, lo que repercute negativamente en la eficiencia laboral.

En el entorno laboral peruano, Ipsos (2023) muestra que aproximadamente el 24 % de la población trabajadora está insatisfecha con su empleo. Esta situación es alarmante para la dinámica laboral del país, ya que la satisfacción laboral es clave para la calidad de vida de las personas y pueden impactar gravemente la salud mental. Por lo cual, la insatisfacción podría

crear un círculo vicioso, donde la falta de felicidad en el trabajo afectaría el rendimiento, ocasionando un ambiente laboral menos saludable y eficiente.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) afirma que en Lambayeque el 60,7 % de las empresas no entienden el proceso de reconocimiento formal y social de las capacidades de los empleados. Este hallazgo tiene implicaciones importantes para el desarrollo profesional y el desempeño laboral en la región, dado que la falta de conciencia sobre las competencias empresariales puede generar dificultades para identificar y evaluar las habilidades críticas de los trabajadores. Por lo anteriormente indicado, podría afectar negativamente la calidad de la fuerza laboral y la competitividad de las empresas locales.

De esta manera se puede apreciar la problemática que experimenta una empresa inmobiliaria en la ciudad de Chiclayo, donde el clima laboral no es el adecuado dado que presenta una falta de satisfacción entre los empleados y que se refleja en las expresiones de descontento por parte de los colaboradores en el trabajo. Este estado emocional se traduce en un rendimiento laboral por debajo del potencial, con proyectos que experimentan retrasos y una ejecución menos eficiente. Cabe señalar que, la carencia de motivación y entusiasmo está afectando no solo la productividad individual, sino también la colaboración y sinergia entre los miembros del equipo. Por lo tanto, la empresa se enfrenta a la urgente necesidad de abordar esta problemática, que permita reconocer la relación entre la felicidad y el rendimiento efectivo para restablecer un equilibrio que revitalice tanto a los empleados como a la organización. Por ello, se ha planteado la siguiente pregunta en la investigación: ¿Qué relación existe entre felicidad y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa inmobiliaria de la ciudad Chiclayo, 2024? Por lo tanto, se espera que a mayor felicidad exista mayor rendimiento laboral. Por consiguiente esta investigación es importante al tomar en cuenta la información expuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), en la que menciona que el 60,7 % de las empresas lambayecanas ignoran el proceso de reconocimiento formal y social de las competencias de los colaboradores, resulta pertinente establecer una justificación teórica, considerando la necesidad de explorar y comprender a profundidad el complejo entramado entre la felicidad y el rendimiento laboral desde una perspectiva teórica robusta y actualizada.

De manera similar, al considerar la información proporcionada por la World Health Organization (2022), en la que señala que el 15 % de los adultos en edad de trabajar padecen alguna forma de trastorno mental, es necesario dar a conocer la justificación social de este proyecto. Por ello, en un contexto donde el trabajo no solo es una actividad económica, sino además una parte esencial de la vida de las personas, comprender cómo la satisfacción laboral y el rendimiento se entrelazan se convierte en una necesidad imperiosa. En ese sentido, esta

investigación no solo busca proporcionar conocimientos a nivel individual y organizacional, sino también contribuir a la construcción de entornos laborales que promuevan la equidad y el bienestar colectivo.

También, tras analizar los datos brindados por Happyforce (2023) en los que manifiesta que tan solo el 24 % de la población experimenta un estado de felicidad laboral considerado como "muy feliz", surge la justificación práctica, la misma que se fundamenta en la necesidad inminente de proporcionar herramientas y enfoques prácticos que mejoren la eficiencia y el bienestar en el ámbito laboral. Por ello, a medida que las organizaciones buscan optimizar el rendimiento de sus equipos, comprender cómo la felicidad influye directamente en el desempeño laboral se convierte en algo esencial.

Así pues, el objetivo principal de este estudio es investigar la relación entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa inmobiliaria en Chiclayo durante el año 2024. Además, se plantea identificar el nivel de felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores, así como determinar las relaciones entre la felicidad y las dimensiones del rendimiento laboral.

## **Revisión de la literatura**

### **Antecedentes**

En Emiratos Árabes Unidos, Awada et al. (2019), llevaron a cabo una indagación en la que intentaron analizar el efecto que tiene la felicidad en el rendimiento laboral de los colaboradores del sector público en dicho país, por ello, fue relevante utilizar un tipo de estudio cuantitativo, el cual tomó una muestra de 319 colaboradores de las zonas geográficas de Dubai y Abu Dhabi para luego ser sometidos a un instrumento de medición como el cuestionario. Los resultados evidenciaron un  $R^2 = 0,727$ , por lo que se pudo concluir que el 72,7 % de la variación del rendimiento de los colaboradores puede explicarse por la felicidad de éstos. Asimismo, las dimensiones evaluación del desempeño (Coeficiente = 0.221,  $p < 0.001$ ), apoyo de compañeros y supervisores (Coeficiente = 0.145,  $p = 0.009$ ), ingresos (Coeficiente = 0.214,  $p < 0.001$ ), ambiente de trabajo (Coeficiente = 0.202,  $p = 0.003$ ), promoción, recompensa y reconocimiento (Coeficiente = 0.148,  $p = 0.029$ ) fueron correlacionadas con el rendimiento laboral; llegando a la conclusión que éstas tienen un efecto positivo y significativo en dicha variable; mientras que, las dimensiones horas de trabajo flexibles (Coeficiente = 0.073,  $p = 0.291$ ) y carga laboral (Coeficiente = 0.045,  $p = 0.118$ ) también fueron vinculadas con la variable en mención, concluyendo que no tienen efecto en el rendimiento del colaborador.

En Inglaterra, Bellet et al. (2019) realizaron un estudio en el que mostraron la relación entre la felicidad y la productividad en los colaboradores de call centers de una empresa de telecomunicaciones, por ello, tomaron una muestra total de 1161 colaboradores que representaban a las sedes de Escocia, Inglaterra y Gales, todo ello, fue acompañado de un alcance descriptivo que tuvo que hacer uso de la encuesta de frecuencia semanal. Los resultados dejaron evidencia que las ventas aumentaron en un 13 % justo en la semana en donde los colaboradores informaban estar más felices, y esto se reflejaba en la producción de los colaboradores ya que hacían más llamadas por hora, se adecuaban mejor a su horario laboral y son más efectivos en sus cierres de ventas. Por ende, se concluyó que es fundamental estudiar los factores determinantes de la felicidad en la compañía, ya que es necesario la detección de estos para poder generar estrategias que permitan estructurar de forma sostenible la felicidad en los colaboradores.

En España, Foncubierta y Sánchez (2019), en su investigación cuyo objetivo fue considerar a la motivación como factor clave en la gestión de la felicidad en el trabajo, se realizó un cuestionario para una muestra de 114 compañías de España. Asimismo, el cuestionario recogió información sobre factores motivadores y desmotivadores que tuvieron efecto en su rendimiento. Los resultados demostraron que los elementos motivacionales son altamente valorados por los trabajadores y que los factores como falsedad de los datos o temor de ser sustituido de sus labores, son temores de los colaboradores que se deben evitar para generar felicidad en los mismos y mejorar los resultados de la organización, por lo que concluyen que se debe seguir realizando acciones en aras de asegurar la estabilidad del colaborador a largo plazo.

En Chile, en una indagación realizada por Díaz y Carrasco (2018), se investigaron los efectos del ambiente organizacional y los riesgos psicosociales en la felicidad laboral en una institución del rubro de educación, por ello, el estudio utilizó un alcance correlacional, que fue materializado mediante un cuestionario que fue destinado a 107 colaboradores. Asimismo, al analizar la variable presión, encontraron que un aumento de una unidad en este fenómeno conllevaría a un incremento del 23 % en la felicidad; todo ello debido a que la variable presión contempla el establecimiento de metas nítidas y el mantenimiento de estándares elevados de rendimiento en el entorno laboral. Por el contrario, al estudiar a la variable exigencias sociales, se descubrió que un incremento de una unidad en este fenómeno resultaría en una reducción del 19.8 % en los niveles de felicidad; ya que implicaría aumentar la carga laboral y emocional en relación con el tiempo disponible.

Con relación a investigaciones elaboradas en el Perú, en la ciudad de Huaral, Alva (2022) desarrolló un estudio cuyo objetivo fue conocer la asociación entre la felicidad laboral y la motivación de los colaboradores de un hospital, para ello, se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo, con una investigación de tipo básica, de alcance correlacional, que se direcciona bajo un diseño no experimental de corte transversal; por ende, la muestra fue de 87 administrativos cuyo instrumento de mediación fue el cuestionario. Los resultados pudieron demostrar que, el nivel de motivación se encuentra en nivel alto para el 41.38 % de los colaboradores, mientras que, en cuanto a la felicidad en su centro de labores se obtuvo que para el 41.38 % de éstos se encuentra en un nivel regular. Además, en referencia a la relación de las variables se obtuvo un valor  $p = 0,001$  y un Rho Spearman de 0,858, mostrando una asociación positiva en una alta intensidad, por lo que se concluyó que mientras mejore la motivación laboral en el trabajo, mayor será el nivel de felicidad del colaborador.

Asimismo, en la ciudad de Chimbote, Márquez (2021), desarrolló una indagación en la que tenía por objetivo de identificar la incidencia de la felicidad laboral y el desempeño de los colaboradores de una entidad bancaria; asimismo, se buscó identificar los niveles de ambas variables y la relación entre la felicidad laboral y las dimensiones del desempeño, por ello, la investigación fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, además, en referencia al tipo de estudio fue de alcance correlacional, por lo tanto, se utilizó una muestra de 50 trabajadores, a los cuales se les facilitó un cuestionario para recopilar datos. Los resultados indican que la felicidad laboral tiene una relación significativa (valor  $p < 0,001$ ) con el desempeño de los colaboradores, con un valor de Rho de Spearman de 0,502, lo que indica una asociación positiva moderada entre las variables. Sin embargo, el 42 % de los trabajadores situaron su nivel de felicidad laboral en un nivel medio; asimismo, el 80 % de éstos percibió un nivel bajo de desempeño, por lo que se concluye que, mientras mejor sea la gestión de la felicidad en el trabajo mejor será el desempeño de los colaboradores de la entidad bancaria.

En adición a ello, en la ciudad de Chiclayo, Velásquez (2021) ejecutó un estudio en el que intentó identificar la asociación de la felicidad y el engagement de docentes de una institución del rubro educación, para ello, fue importante tomar una muestra de 159 docentes de las facultades de medicina, empresariales, humanidades e ingenierías. Todo ello, fue anidado a un enfoque cuantitativo que se rige bajo un alcance correlacional, cuyo diseño fue no experimental que permitió desarrollar un corte transversal. Los resultados revelaron que la institución exhibe un alto índice de felicidad, alcanzando un 72.96 %; paralelamente se observa un nivel medio de engagement (61 %). Asimismo, se calculó un coeficiente de correlación no lineal de 0.51, indicando una correlación moderada, por lo que este resultado respalda la

afirmación de que, a medida que los puntajes de felicidad aumentan, también lo hacen los puntajes de compromiso en este intervalo de tiempo.

Asimismo, en la ciudad de Chiclayo, Carrasco (2021) intentó identificar la felicidad en el trabajo y cómo esta puede ser una herramienta innovadora para la gestión del talento humano en las organizaciones; asimismo, la indagación se centró en conocer los niveles de felicidad en trabajadores de una cadena de hoteles, por ende, el estudio evaluó el nivel de felicidad en una muestra de 50 empleados con edades comprendidas entre los 18 y 55 años, posteriormente, los resultados que se obtuvieron fueron de niveles altos en referencia a la felicidad con un 40 % aproximadamente. Sumado a ello, se encontró que los trabajadores del área operativa presentaron mejores niveles de felicidad que los de la administrativa, al igual que los trabajadores con 2 años o más de tiempo de servicio, por ende, se concluyó que es de suma importancia realizar acciones que permitan optimizar la estabilidad del colaborador en su centro de labores, debido a que esto le brinda mayor seguridad.

### **Bases teóricas**

**Felicidad.** Con respecto a la variable felicidad, se ha considerado pertinente tomar en cuenta la teoría de la felicidad sintética, propuesta por Gilbert (2006), la cual se basa en una indagación profunda sobre la capacidad humana de reinterpretar y reconstruir la felicidad en situaciones diversas. De acuerdo con Gilbert, las personas tienen una admirable habilidad para sintetizar la felicidad, es decir, para crear un sentido de bienestar incluso cuando las circunstancias no son las ideales.

Este pensamiento sostiene que no siempre la busca constante de la felicidad se da en la obtención de circunstancias externas favorables, sino que implica procesos cognitivos internos, Gilbert cree que la gente puede cambiar su forma de percibir las cosas y valorarlas en función de situaciones para crear sentimientos personales de felicidad. Por lo tanto, la felicidad sintética sugiere que las personas pueden influir significativamente en su propia felicidad, interpretar los acontecimientos de manera positiva y aceptar los cambios inevitables.

La teoría de la autodeterminación, propuesta por Deci y Ryan (2000), piensa de manera similar y proporciona una visión amplia y variada sobre la motivación humana. La teoría afirma que la felicidad y la satisfacción personal está estrechamente relacionadas con la satisfacción de tres importantes necesidades psicológicas: autonomía, competencia y conexión social. Por tanto, según Deci y Ryan, la autonomía es la necesidad de autodirigir y controlar la propia conducta; la competencia refiere a la habilidad de enfrentar desafíos y experimentar un progreso

medible; y la conexión social tiene que ver con la necesidad de relaciones interpersonales significativas y de pertenencia a comunidades.

En pocas palabras, esta teoría sugiere que cuando se satisfacen estas necesidades, las personas sienten un aumento en la motivación intrínseca, lo que conduce a una mayor felicidad y satisfacción en la vida. Por el contrario, no satisfacer estas necesidades puede generar negatividad, ansiedad e insatisfacción.

Por otra parte, Alarcón (2006) conceptualiza a la felicidad como la sensación de pleno contento que una persona experimenta de manera personal y subjetiva, es decir, sugiere que la totalidad de la satisfacción es única para cada individuo y se encuentra arraigada en la percepción interna de su propio estado emocional y de vida. En adición a ello, éste mismo autor manifiesta que la felicidad está integrada por cuatro dimensiones: forma positiva de ver la vida, satisfacción con la vida, progreso personal, y alegría de vivir.

Al respecto, Alarcón (2006) brinda alcances sobre cada una de estas dimensiones; es así que, con relación a la forma positiva de ver la vida, esta se traduce en la liberación de estados depresivos profundos, caracterizándose por la presencia activa de emociones positivas dirigidas tanto hacia uno mismo como hacia la vida en general. También, implica no solo la ausencia de tristeza profunda, sino también la presencia activa de una autopercepción positiva y una apreciación optimista de la existencia. Es decir, en este estado, la persona no solo se ve exenta de la oscuridad emocional, sino que florece en la luminosidad de una conexión positiva consigo misma y con el mundo que la rodea.

En cuanto a la satisfacción con la vida, refiere que la sensación de contento proviene de los logros obtenidos, y la persona percibe que está en el lugar adecuado o muy cerca de alcanzar la idealización de su vida. Por ejemplo, manifestaciones tales como considerar que las circunstancias de la vida son excepcionales, sentirse complacido con la propia identidad, o expresar gratitud por las experiencias positivas reflejan estados subjetivos favorables de satisfacción, los cuales emergen a partir de la posesión de un bien anhelado.

Con respecto al progreso personal, manifiesta que la noción de "realización personal" se alinea con la concepción de felicidad que implica la dirección del individuo hacia metas que él mismo percibe como significativas y enriquecedoras para su existencia. En otras palabras, involucra un desarrollo integral y la obtención de metas personales, manifestando así un viaje individual en el que la búsqueda de la felicidad se entrelaza con la realización de aspiraciones profundamente arraigadas y valoradas por la persona.

Finalmente, en cuanto a la alegría de vivir, se refiere a la maravilla de la existencia, compartir las experiencias positivas que la vida tiene para ofrecer y crear una sensación general

de felicidad. Este enfoque, también enfatiza la importancia de apreciar los aspectos positivos de la vida, y cada experiencia positiva contribuye a una sensación duradera de satisfacción y logro.

**Rendimiento laboral.** Para las variables de rendimiento laboral, resulta apropiado considerar la teoría de intercambio social (LMX), propuesta por Graen y Uhl-Bien (1995), que se centra en la calidad de las relaciones entre líderes y subordinados dentro de un ambiente de trabajo. La teoría recomienda que los líderes establezcan intercambios de información diferenciados con cada miembro del equipo en lugar de utilizar un enfoque de control único para todos.

Según esta teoría, se crean dos grupos independientes: los miembros del grupo "dentro" y el grupo "fuera"; los miembros del grupo "dentro" tienen una relación más estrecha con el líder, interactúan con más frecuencia y comparten recursos de manera más significativa. Por el contrario, los miembros del grupo "fuera" perciben las relaciones como más distantes y transacciones más limitadas.

Es decir, el LMX reconoce que la calidad de estas relaciones afecta directamente en el desempeño y la satisfacción laboral, porque los miembros del grupo "dentro" son más productivos, satisfechos y comprometidos con su trabajo que los miembros del grupo "fuera". Sin duda, esta teoría enfatiza la importancia de construir relaciones sólidas y justas entre líderes y subordinados para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Además, cabe mencionar el modelo de los tres factores del compromiso organizacional, desarrollado por Meyer y Allen (1991), este modelo se centra en comprender la compleja relación entre los empleados y sus organizaciones, y propone tres dimensiones de compromiso: el compromiso afectivo, que se refiere a una conexión emocional y positiva con la organización; el compromiso de permanencia, que implica conciencia de las consecuencias de dejar la empresa; y el compromiso normativo, que se basan en la obligación moral de permanecer en la organización.

Juntas, estas dimensiones proporcionan una visión integral del compromiso organizacional que incluyen aspectos afectivos, evaluativas y normativas de la relación entre el empleado y la empresa. Por lo tanto, este enfoque proporciona una comprensión más integral de la dinámica del compromiso laboral y su impacto en el desempeño y la retención de los empleados.

Por otro parte, Koopmans et al. (2014) describen el desempeño laboral como los comportamientos de los empleados de una organización orientados al logro de metas,

enfaticando la importancia de realizar actividades con un claro enfoque en lograr resultados positivos. En resumen, estos autores destacan la importancia de considerar únicamente 3 dimensiones para medir a este fenómeno: rendimiento en la tarea, rendimiento contextual, y comportamiento laboral contraproducente.

Al respecto, Koopmans et al. (2014) definieron estas dimensiones, por lo tanto, en términos de rendimiento en la tarea, se refiere a la capacidad de realizar las tareas asignadas de manera competente y eficaz, incluido el trabajo de alta calidad, la planificación cuidadosa, la capacidad para organizar tareas, lograr resultados tangibles, establecer prioridades de manera efectiva.

En cuanto al rendimiento contextual, se refiere a la capacidad de la persona para realizar contribuciones significativas más allá del desempeño inmediato de las tareas asignadas, incluida la voluntad de tomar la iniciativa, la capacidad de aceptar comentarios y aprender de manera constructiva, la voluntad de colaborar de manera efectiva, y la capacidad de comunicarse de manera óptima y práctica con los otros miembros del equipo. En otras palabras, el rendimiento contextual resalta acciones y comportamientos que enriquecen el ambiente de trabajo y contribuyen al bienestar general del equipo y la organización, demostrando una colaboración activa y comprometido en amplios aspectos de la vida laboral.

Y, con respecto al comportamiento laboral contraproducente, sostienen que se caracteriza por acciones y actitudes perjudiciales que los individuos manifiestan dentro del entorno de trabajo, esto puede incluir la expresión excesiva de negatividad, la realización de acciones que causan daño directo a la organización, la participación en actividades que perjudican a colegas o supervisores, así como la comisión intencional de errores que afectan de manera adversa a los procesos laborales.

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño de investigación**

El presente estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, el cual consiste en la recopilación y examen de datos mediante la aplicación de métodos numéricos; además, orienta la medición, cuantificación y análisis de fenómenos, haciendo uso de instrumentos y técnicas particulares (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño del proyecto fue no experimental, el mismo que se distingue por ser un método de investigación que se destaca por su falta de intervención intencionada en las variables, especialmente cuando el investigador enfrenta restricciones éticas, prácticas o

simplemente cuando la manipulación de la variable independiente no es viable (Hernández et al., 2014).

Asimismo, el tipo de investigación fue correlacional, definida por Hernández et al. (2014) como una forma de estudio cuya finalidad es explorar y entender la vinculación o el nivel de conexión que pueda manifestarse entre dos o más fenómenos en una situación o muestra específica.

### **Participantes**

La población está compuesta por un total 106 trabajadores de los diversos departamentos de la empresa inmobiliaria de Chiclayo en el 2024, de los cuales 20 participaron de un estudio piloto, contando con 86 colaboradores para la muestra final. El rango de edades está comprendido entre los 21 y 53 años, el 81.4 % son solteros y el 18.6 % son casados y el 48 % son mujeres. Del mismo modo, la muestra tomada para este estudio fue de tipo censal, por lo cual se trabajó con el total de la población.

Es importante destacar que, en esta investigación se incluyó a colaboradores de las diferentes áreas de la empresa, que realicen trabajo presencial, de turno completo o parcial, excluyendo a los colaboradores de tengan menos de un año laborando en la empresa.

### **Técnicas e Instrumentos**

La recopilación de datos se llevó a cabo mediante el empleo de la técnica de la encuesta, a la que Alvira (2004) define como una metodología que posibilita la obtención de datos con una filosofía subyacente, por lo que también se clasifica como un procedimiento que facilita la recopilación de información proporcionada de manera verbal o escrita mediante el cuestionario, el cual se administra a una muestra específica que está siendo objeto de investigación.

Para medir la variable Felicidad se utilizó la escala propuesta por Alarcón (2006), que engloba 27 ítems en una escala ordinal, con 5 alternativas de contestación (Totalmente en desacuerdo hasta Totalmente de acuerdo). Estos ítems están distribuidos en 4 dimensiones: la dimensión sentido positivo de la vida consta de 11 ítems, la dimensión satisfacción con la vida consta de 6 ítems, la dimensión progreso personal contiene 6 ítems, y la dimensión alegría de vivir consta de 4 ítems. La suma de todos los elementos genera un puntaje único; siguiendo la clave de evaluación, se asignan puntuaciones elevadas a las respuestas positivas relacionadas con la felicidad. Por el contrario, las puntuaciones bajas indican un nivel bajo de felicidad.

De manera similar, para cuantificar la variable Rendimiento Laboral, se recurrió a la escala planteada por Koopmans et al. (2014), pero a la adaptación al español realizada por Gabini y Salessi (2016). Este instrumento contiene 16 ítems con un formato de respuesta tipo

Likert de 5 puntos, donde las opciones van desde 1, que representa "nunca", hasta 5, que representa "siempre". Estos ítems están distribuidos en 3 dimensiones, de la siguiente forma: 7 ítems para la dimensión rendimiento en la tarea, 5 ítems para la dimensión comportamiento laboral contraproducente y 4 ítems para la dimensión rendimiento contextual.

Cabe señalar que, se llevó a cabo un proceso exhaustivo de validación de ambos instrumentos utilizados en este estudio. Inicialmente, se sometió a una evaluación de validez de contenido (ver anexo 05), la cual fue realizada por cinco expertos con experiencia en la materia (ver anexo 06). Por ello, a estos expertos se les proporcionó los instrumentos para que, basándose en su experiencia y conocimiento, determinen la aplicabilidad y pertinencia de cada uno de ellos.

Posteriormente, se realizó una fase de prueba piloto con la participación de 20 individuos, con el objetivo de recopilar datos numéricos que sirvieron de base para realizar un análisis factorial, con la intención de evidenciar la validez de constructo de los instrumentos a utilizar.

Utilizando los datos numéricos recopilados durante las pruebas piloto, se procedió a realizar la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, necesaria para obtener información esencial sobre la fiabilidad de las mediciones obtenidas. De esta manera, se obtuvo un panorama completo de la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados en este estudio, garantizando así la solidez y robustez de los resultados obtenidos muestra fiabilidad para cada dimensión siendo mayores a 0.9 con respecto a la variable felicidad en Alfa de Cronbach y Omega, así mismo para la variable rendimiento se tiene como resultados 0.8 igualmente; en cuanto a la correlación de ítems se obtuvieron resultados elevados entre 0.4 y 0.9 (véase en anexo 03).

### **Procedimientos**

Con el objetivo de llevar a cabo los procedimientos de manera eficiente, se realizó una solicitud formal adjuntando el proyecto de tesis, buscando obtener la autorización de la empresa inmobiliaria para llevar a cabo la investigación dentro de sus instalaciones. Luego de obtener los permisos correspondientes, la herramienta de recolección de datos se utilizó de manera virtual, permitiendo que la muestra asignada al estudio completara correctamente el cuestionario.

Cabe señalar que, la implementación de los instrumentos se realizó de manera individual para cada participante, garantizando así la privacidad y confiabilidad de cada participante.

Además, a cada participante se le dieron 15 minutos para completar el cuestionario, lo que garantizó una recopilación de eficiente y el respeto del tiempo de los participantes.

Se programó la aplicación de los instrumentos para el primer semestre del año 2024, lo que aseguro la adquisición de datos relevantes y actualizados para el estudio.

### **Aspectos éticos**

El proyecto se sometido a un análisis exhaustivo a través de la reconocida plataforma Turnitin, que mostro una similitud de 14 %. Este resultado está lejos de ser una mera estadística, sino un testimonio de la atención y el esfuerzo dedicados a la creación de un trabajo original.

Además, éste estudio se adhiere a los principios éticos de Belmont, que se centran en la protección de los participantes en investigaciones, como el principio de "Respeto a las Personas", que enfatiza la importancia del consentimiento voluntario e informado y la autonomía; el principio de "Beneficio", que se centra en maximizar beneficios y minimizar riesgos, garantizando el valor social y ética en la investigación; y el principio de "Justicia", que exige igualdad en la distribución de beneficios, previene la explotación y garantiza el acceso universal (Childress, 2005). Por lo tanto, el enfoque valora la autonomía de los participantes y respeta la decisión de participar, enfatiza el bienestar reduciendo los riesgos y aumentando los beneficios, y se consideraron medidas para evitar discriminación, garantizar igualdad y centrarse en la diversidad.

Asimismo, este estudio siguió y aplico estrictamente las normas APA, desde la estructuración inicial hasta la presentación final, cada etapa del trabajo sigue las pautas de la American Psychological Association. De esta forma, el contenido está organizado según las reglas de títulos y encabezados, brindando una jerarquía clara para una fácil comprensión del lector. Además, las citas y referencias siguen el formato APA de manera precisa, asegurando la correcta atribución de cada aporte a sus respectivos autores. En adición a ello, se presta atención a los detalles visuales, desde el uso de fuente hasta la inclusión de gráficos, para garantizar la uniformidad; entre otros.

### **Procesamiento y análisis de datos**

Una vez aplicados los instrumentos, se procedió a elaborar una matriz de datos considerando cada una de las respuestas obtenidas por los encuestados. A partir de ello, se realizó el procesamiento de datos a través de Jamovi un software estadístico con el cual se determinó las valoraciones respectivas para cada una de las variables y sus dimensiones,

Así mismo, para cumplir con el análisis descriptivo se establecieron baremos percentiles (véase anexo 04), los que nos permitieron asignar a cada participante el nivel correspondiente

y para resumir la información se utilizó tablas de frecuencia para cada variable. Para el análisis de normalidad, se usó la prueba Shapiro Wilk (véase anexo 05), proyectando como resultado que no existía distribución normal, por lo cual se decidió aplicar una prueba no paramétrica Spearman según las características de los datos y la naturaleza de las relaciones entre las variables. De esta manera, este enfoque garantizó una interpretación precisa y fundamentada de los datos, permitiendo una comprensión profunda de las relaciones y patrones durante el análisis estadístico. (véase anexo 06)

## Resultados y discusión

### Relación entre la felicidad y el rendimiento laboral

En la tabla 1 se evidencia la existencia de una correlación positiva moderada entre la felicidad y el rendimiento laboral.

Tabla 1  
*Correlación por entre variables*

		Felicidad
Rendimiento laboral	Rho de Spearman	0.372
	valor p	< .001

Los resultados obtenidos sugieren una relación positiva entre la felicidad de los empleados y su rendimiento laboral; esto indica que, a medida que los niveles de felicidad de los colaboradores aumentan, existe una tendencia a que su rendimiento en el trabajo también se eleve, aunque de manera moderada. La relación encontrada estadísticamente positiva, lo que indica que la asociación observada refleja una tendencia confiable dentro de la muestra estudiada.

Estos hallazgos concuerdan con los descubiertos por Awada et al. (2019), quienes analizaron el efecto que tiene la felicidad en el rendimiento laboral de los colaboradores. En el estudio se concluye que factores como la evaluación de desempeño, el apoyo social, los ingresos, el ambiente de trabajo, las oportunidades de promoción, así como el reconocimiento tienen un efecto positivo en el rendimiento laboral. Sin embargo, en dicha investigación señalan que el efecto, además de ser positivo, es significativo.

En adición a ello, los resultados son coherentes con el modelo de los tres componentes del compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991), que resalta los aspectos afectivos, evaluativos y normativos que comprometen al colaborador con la empresa. Este compromiso, al margen de los grados de felicidad, se ha visto reflejado en los niveles de rendimiento en la tarea, rendimiento contextual y comportamiento laboral contraproducente observados en los resultados, evidenciando la entrega de trabajos de alta calidad, la disposición para asumir iniciativas de manera proactiva y la ausencia de acciones que perjudicarían directamente a la organización.

Estos resultados son coherentes con la hipótesis planteada inicialmente, que sugiere una relación directa entre la felicidad de los empleados y su rendimiento laboral. Asimismo, a medida que aumenta el nivel de felicidad de los colaboradores, también se observa un incremento en su rendimiento en el trabajo, por lo que este hallazgo resalta la importancia de promover un entorno laboral positivo y saludable.

### Nivel de felicidad

En la tabla 2, se evidencia que el nivel medio es el más frecuente en la variable felicidad además el nivel bajo y alto tienen la misma frecuencia. En las dimensiones sentido positivo de la vida y alegría de vivir los niveles son altos, pero en satisfacción con la vida y realización personal se mantienen en niveles medios.

Tabla 2  
*Nivel de felicidad*

Felicidad	Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Bajo	23	26.7	6	7.0	23	26.7	23	26.7	22	25.6
Medio	40	46.5	29	33.7	49	57	43	50.0	27	31.4
Alto	23	26.7	51	59.3	14	16.3	20	23.3	37	43.0

Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los participantes experimentan niveles medios y altos en las dimensiones relacionadas con la felicidad, especialmente en las dimensiones sentido positivo de la vida y alegría de vivir lo que indica que los participantes tienen una percepción mayormente positiva de sus vidas. Por otro lado, en la satisfacción con la vida y la realización personal, una porción significativa se encuentra en el nivel medio, lo que sugiere que hay áreas de oportunidad para mejorar estas dimensiones. Lo que sugiere una tendencia general hacia un bienestar subjetivo moderado en la población, lo que podría indicar una estabilidad emocional general, pero no necesariamente una satisfacción plena con la vida.

Sin embargo, la presencia de un porcentaje significativo del nivel bajo muestra que ciertos colaboradores presentan una limitada percepción de la felicidad, lo que podría estar asociado a una menor satisfacción personal y emocional. Este grupo de colaboradores probablemente encuentre dificultades para mantener un equilibrio positivo en su vida, generando un impacto significativo en el rendimiento y clima organizacional.

En concordancia con lo mencionado, en el estudio de Alva (2022) se hallaron resultados similares, ya que la mayoría de los colaboradores presentaron niveles medios de felicidad. Esto se debió a que, en la misma proporción de colaboradores, los niveles de motivación fueron altos; lo que, sin duda, enfatiza la importancia de fomentar la motivación para incrementar la felicidad de los colaboradores.

Asimismo, a diferencia de lo descubierto en el presente estudio, los hallazgos de Carrasco (2021) presentan niveles altos de felicidad en la mayoría de los colaboradores. Sin embargo, según el mismo autor, estos niveles de felicidad dependen del área en la que se desempeña el colaborador y de la antigüedad que tiene dentro de la empresa. Por lo tanto, esta diferencia de resultados obedece a las variadas características de los trabajadores estudiados.

Por otra parte, los resultados podrían estar siendo coherentes con lo propuesto por Gilbert (2006), quien argumentó que las personas tienen la capacidad de ajustar sus percepciones y evaluaciones, adaptándose a las circunstancias de manera que generen una experiencia subjetiva de felicidad. Sin embargo, no todas las personas tienen desarrollada esa capacidad, por lo que desde ese punto de vista podría entenderse la razón por la que no todos los colaboradores son altamente felices.

Los hallazgos también podrían ser coherentes con lo mencionado por Deci y Ryan (2000), quienes señalaron que la felicidad y la satisfacción personal están intrínsecamente vinculadas a la satisfacción de tres importantes necesidades psicológicas: autonomía, competencia y conexión social. Cabe señalar que dichas necesidades tienen mucho que ver con el aspecto laboral; por lo tanto, si no se trabajan de manera adecuada, podrían estar afectando la felicidad del colaborador.

### **Nivel de rendimiento laboral**

En la tabla 3 se evidencia que el nivel medio es el más frecuente en la variable rendimiento laboral. En el caso de las dimensiones rendimiento en la tarea y rendimiento contextual se mantienen en el nivel medio y comportamiento laboral contraproducente la dimensión está en nivel bajo.

Tabla 3  
*Nivel de rendimiento laboral*

Rendimiento Laboral			Rendimiento en la tarea		Rendimiento contextual		Comportamiento laboral contraproducente	
Nivel	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	25	29.1	23	26.7	23	26.7	45	54.2
Medio	39	45.3	41	47.7	39	45.3	18	21.7
Alto	22	25.6	22	25.6	24	27.9	23	24.1

Los resultados muestran que la mayoría de los participantes se encuentran dentro del nivel medio de esta variable, lo que indica que un número significativo de participantes no se desempeña a su máximo potencial. En tanto que, el nivel bajo podría indicar áreas de mejora, especialmente en contextos específicos donde se requiere mayor apoyo.

Con respecto al rendimiento en la tarea y al rendimiento contextual, los participantes se encuentran en un nivel medio, lo que indica que se cumplen las expectativas en términos generales, pero también se observa una proporción significativa en niveles bajos y altos. Esto puede indicar áreas de oportunidad para mejorar las habilidades de algunos empleados o fomentar el crecimiento de aquellos con el rendimiento más bajo.

Asimismo, el porcentaje más alto de comportamiento contraproducente se observa en el nivel bajo, esto sugiere que aquellos con un rendimiento bajo puede estar experimentando frustración o desmotivación, lo que se traduce en comportamientos que afectan negativamente al entorno laboral. Además, los individuos con alto rendimiento muestran menos comportamientos contraproducentes, lo que sugiere una correlación positiva entre alto rendimiento y la satisfacción laboral.

En contraste, los hallazgos de la presente investigación presentan similitudes con los resultados de Velásquez (2021), quien descubrió que la mayoría de trabajadores de una organización experimentaban un nivel medio de *engagement* y que la razón de ello se debía al alto nivel de felicidad que percibían. En contraparte, se encontraron diferencias con los resultados obtenidos por Márquez (2021), quien identificó que una gran cantidad de los colaboradores de una empresa poseían un bajo nivel de desempeño laboral y que, según el investigador, estos resultados se debían a que la felicidad de los empleados se situaba en un nivel medio, lo que impactaba directamente en su desempeño. Es importante destacar que, ambos investigadores analizan variables diferentes, aunque relacionadas en el contexto del

rendimiento laboral y, en ambos casos, la felicidad aparece como un factor clave para lograr mejores resultados.

Por otro lado, los hallazgos podrían estar concordando con la teoría del intercambio social (LMX) desarrollada por Graen y Uhl-Bien (1995), la cual sostiene que en las organizaciones se forman dos grupos distintos: el grupo "dentro" y el grupo "fuera". Los primeros desarrollan relaciones más cercanas con los líderes, mientras que los segundos, más distantes, afectando su rendimiento y satisfacción laboral. Por lo tanto, este distanciamiento podría estar generando comportamientos laborales contraproducentes en gran medida.

### **Relaciones entre la felicidad y las dimensiones del rendimiento laboral**

En la tabla 4 se evidencia que existe una correlación positiva entre la felicidad y las dimensiones rendimiento en la tarea y rendimiento contextual. Sin embargo, también se observa una correlación, pero negativa entre la felicidad y la dimensión comportamiento laboral contraproducente.

Tabla 4  
*Correlación por dimensión de variables*

	Felicidad	
Rendimiento en la tarea	$r_s$	0.509
	p	< .001
Rendimiento contextual	$r_s$	0.408
	p	0.001
Comportamiento laboral contraproducente	$r_s$	-0.380
	p	0.001

La matriz de correlaciones muestra relaciones significativas entre la felicidad y las dimensiones del rendimiento laboral. El valor Rho de Spearman sugiere una relación positiva moderada entre la variable total de felicidad y el rendimiento en la tarea. Lo que indica que, a mayor nivel de felicidad, mayor es el rendimiento en el trabajo. Así mismo se observa una correlación positiva con la variable rendimiento contextual, lo que refuerza la relación positiva entre el bienestar emocional y el desempeño. Sin embargo, en la dimensión de comportamiento laboral contraproducente la correlación es negativa lo que indica que a medida que una variable

aumenta la otra disminuye, aunque la fuerza de correlación es menor en comparación de las otras dos.

Estos resultados guardan similitud con los descubiertos por Bellet et al. (2019), quienes destacaron el impacto positivo de la felicidad en la productividad y rendimiento laboral en los call centers, evidenciado por un aumento de ventas, mejor eficiencia en las tareas, y menor comportamiento contraproducente. Sin duda, la investigación concuerda con los resultados obtenidos en la tabla, donde los colaboradores con niveles más altos de rendimiento muestran menores comportamientos contraproducentes y mayores niveles de rendimiento en tareas y contextos.

En adición a ello, los hallazgos son coherentes con lo señalado por Koopmans et al. (2014), quien señalaron que el rendimiento laboral son comportamientos dirigidos hacia la consecución de metas y objetivos. Por lo tanto, aunque la felicidad no se esté encontrando en el punto más alto, los comportamientos de la mayoría de los colaboradores siguen estando orientados al cumplimiento de los resultados.

## **Conclusiones**

Tras el análisis del nivel de felicidad de los colaboradores, se concluyó que la mayoría presentan niveles medios y altos de felicidad, con un nivel superior en la dimensión de sentido positivo de la vida.

De manera similar, el análisis del rendimiento laboral reveló que la mayor parte de los colaboradores alcanza niveles medios de rendimiento laboral, manteniendo la misma percepción en todas las dimensiones de esta variable.

Asimismo, se identificó una correlación positiva significativa entre la felicidad y las dimensiones de rendimiento en la tarea y rendimiento contextual, así a medida que una de las variables aumenta, la otra también tiende a aumentar, mientras que la relación entre la felicidad y la dimensión comportamiento laboral contraproducente fue negativa.

Finalmente, al analizar la relación entre felicidad y rendimiento laboral, se concluye que existe una correlación positiva moderada

## **Recomendaciones**

Respecto del nivel de felicidad de los colaboradores, se sugiere realizar entrevistas o grupos focales que sean liderados por el área de bienestar, con un acompañamiento cercano de los líderes de las áreas que ayuden a profundizar en las percepciones de los empleados sobre su felicidad, para conocer datos relevantes de sus vidas y en los que la empresa contribuye o es valorado por cada colaborador como por ejemplo las motivaciones intrínsecas de cada uno.

Para fomentar la ejecución de nuevos proyectos, se recomienda implementar un programa piloto que incorpore las mejores prácticas identificadas en investigaciones previas, como la línea de carrera, el reconocimiento al alto rendimiento, la flexibilidad horaria y la definición clara de objetivos. Este programa debe ser evaluado para medir su impacto en la mejora continua del rendimiento laboral, estableciendo así un marco de referencia para futuras iniciativas.

Se sugiere llevar a cabo estudios cualitativos que ahonden en las causas fundamentales de las correlaciones observadas, y entender de una mejor manera cómo la felicidad impacta específicamente en las dimensiones del rendimiento laboral.

Finalmente, para fortalecer la conclusión sobre la relación entre la felicidad y el rendimiento laboral, se recomienda llevar a cabo estudios adicionales explicativos y predictivos en diferentes poblaciones que permitan corroborar la correlación entre las variables estudiadas.

## Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99–106. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>
- Alva, R. (2022). *Motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021* (Publicación No. 177) [Tesis de maestría, Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión Huacho”]. Repositorio UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6690>
- Alvira, F. (2004). *La encuesta: una perspectiva general metodológica (Segundo ed.)*. Centro de investigaciones sociológicas.
- Awada, N.; Sarawati, S.; & Binti, F. (2019). The effect of employee happiness on performance of employees in public organization in United Arab Emirates. *Journal of Administrative and Business Studies*, 5 (5), 260-268. [10.20474/jabs-5.5.1](https://doi.org/10.20474/jabs-5.5.1)
- Bellet, C.; De Neve, J.; & Ward, G. (2019). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity? Saïd Business School Research Papers. *Saïd Business School*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734>
- Carrasco, D. (2021). *Felicidad en trabajadores de una cadena de hoteles en la ciudad de Chiclayo, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/6481>
- Childress, J.; Meslin, E.; & Shapiro, H. (2005). *Belmont Revisited: Ethical Principles for Research with Human Subjects*. Georgetown University Press.
- Deci, E.; & Ryan, R. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. [https://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000\\_ryandeci\\_spanishampsych.pdf](https://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf)
- Díaz, F.; & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Foncubierta, M., & Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Gabini, S.; & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Gilbert, D. (2006). *Stumbling on Happiness*. Alfred A. Knopf.

- [https://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000\\_ryandeci\\_spanishampsysh.pdf](https://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsysh.pdf)
- Graen, G. B.; & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Happyforce. (2023). *Informe Mundial de Felicidad en el Trabajo*. <https://myhappyforce.com/wp-content/uploads/2023/03/HAPPYFORCE-INFORME-FELICIDAD-2023.pdf>
- Hernández, R.; & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R.; Fernández, C.; y & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill educación. [chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgclclefindmkaj/https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgclclefindmkaj/https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Ipsos. (2023). *Felicidad global 2023*. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-03/Ipsos%20-%20Felicidad%20Global%202023\\_0.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-03/Ipsos%20-%20Felicidad%20Global%202023_0.pdf)
- Koopmans, L.; Bernardis, C.; Hildebrandt, V.; & De Vet, H. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-38. 10.3233/WOR-131659
- Marquez, K. (2021). *La felicidad y el desempeño de los colaboradores de la financiera Mibanco, Chimbote, 2021* [Tesis de bachillerato]. +
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Demanda de ocupaciones en Lambayeque 2023*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4921855/Informe%20EDO%20al%202023%20\\_%20Lambayeque.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4921855/Informe%20EDO%20al%202023%20_%20Lambayeque.pdf)
- Velásquez, F., (2021). *Felicidad y engagement en docentes de una universidad privada, Chiclayo 2018* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11350>

World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>

## Anexos

### Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica - Instrumento
Felicidad	"Estado de plena satisfacción que experimenta una persona de manera subjetiva" (Alarcón, 2006).	La variable se medirá a través de la escala de felicidad elaborada por Alarcón (2006)	Sentido Positivo de la Vida	Vacío Existencial	Ordinal	Encuesta - Cuestionario
				Intranquilidad		
				Pesimismo		
				Depresión		
Satisfacción con la Vida	Satisfacción por lo que se ha alcanzado					
Satisfacción porque la persona cree que está donde tiene que estar						
Realización Personal	Autosuficiencia					
Tranquilidad emocional						
Placidez						
Alegría de vivir	Lo maravilloso de la vida					
Experiencias positivas de la vida						
Sentirse bien						
Rendimiento o laboral	"Comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de	La variable se medirá utilizando la Escala de Rendimiento	Rendimiento en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	Ordinal	Encuesta Cuestionario
				Orientación a resultados		
				Priorización del trabajo		

la organización” (Koopmans et al., 2014).	Laboral individual de Koopmans et al. (2014), adaptado al español por Gabini y Salessi (2016).	Rendimiento contextual	Eficiencia laboral
			Iniciativa
			Tareas laborales desafiantes
			Actualización de conocimientos y habilidades laborales
			Soluciones creativas frente a nuevos problemas
		Comportamiento laboral contraproducente	Excesiva negatividad
			Acciones que dañan a la organización

## Anexo 02: Consentimiento de datos

### HOJA INFORMATIVA

---

**Datos informativos:**

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
Investigadores : Rosario Zulema Valladares Chambard  
Título : Felicidad y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa inmobiliaria – Chiclayo, 2024

---

**Propósito del Estudio:**

Estamos invitando a participar en este estudio, que tiene como finalidad determinar la relación entre la felicidad y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa inmobiliaria. Por esta razón, poder identificar el nivel de felicidad laboral, el nivel de rendimiento laboral y la relación entre las dimensiones de felicidad y las dimensiones de rendimiento laboral. El diseño de la investigación es no experimental debido a que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. El tipo de investigación es correlacional porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las variables.

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Recepción y entrega del consentimiento informado.
2. Recibirá las indicaciones por parte del investigador para el desarrollo del instrumento.
3. Toda la data será revisada y se realizará el procedimiento de datos con la ayuda del programa Excel.
4. Posteriormente se efectuará el análisis de datos con la información recopilada.
5. Redacción del informe de acuerdo con los resultados obtenidos y la teoría trabajada.
6. Finalmente se realizará la presentación total de la investigación al jurado de la universidad para su evaluación.

**Riesgos:**

La presente investigación no representa ningún riesgo físico, emocional o espiritual ya que se encuentra centrado en el respeto a las personas, que destaca la importancia del consentimiento informado voluntario y la autonomía individual.

**Beneficios:**

La investigación se enfoca en maximizar beneficios académicos y reducir riesgos asegurando el valor social y la ética en la investigación.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

**Confidencialidad:**

Los datos recolectados serán de uso estrictamente confidencial, sin ser expuestos para otros temas ajenos a la investigación. Por tal motivo todos los datos serán codificados para avalar el anonimato de la información.



### Anexo 03: Evidencias de validez de contenido

En la tabla 5, se presentan los ítems que fueron revisados por los jueces expertos y al coeficiente V de Aiken realizado ítem por ítem.

**Tabla 5**

Análisis de validez de contenido en la dimensión Felicidad

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
1. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
2. Siento que mi vida está vacía.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	0.93	[.70 - .99]	
3. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
4. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
5. La mayoría del tiempo no me siento feliz.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	0.87	[.62 - .96]	
6. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
7.- La vida ha sido injusta conmigo.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
8. Pienso que nunca seré feliz	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
9. Me siento triste por lo que soy	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
10. Me siento un fracasado	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
11. Me siento inútil	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	

	Relevancia	0.80	[.55 - .93]	
12. Estoy satisfecho con mi vida.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
13. Me siento satisfecho con lo que soy.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
14. Las condiciones de mi vida son excelentes	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
15. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	0.93	[.70 - .99]	
16. En la mayoría de las cosas, mi vida esta cerca de mi ideal.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
17. La vida ha sido buena conmigo.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
18. Me considero una persona realizada.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
19. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
20. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
21. Creo que no me falta nada.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
22. Mi vida transcurre plácidamente	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
23. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada en mi vida	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
24. Es maravilloso vivir.	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
25. Soy una persona optimista	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
26. He experimentado la alegría de vivir	Claridad	1	[.80 - 1.00]	

	Coherencia	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Relevancia	0.87	[.62 - .96]	
	Claridad	1	[.80 – 1.00]	
27. Por lo general me siento bien.	Coherencia	1	[.80 – 1.00]	No requiere modificación
	Relevancia	1	[.80 – 1.00]	

**Tabla 6**

Análisis de la validez de contenido en la dimensión Rendimiento laboral

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
1. Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 -1.00]	
2. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 -1.00]	
3. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 -1.00]	
4. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 -1.00]	
5.- En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 -1.00]	
6.- Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	Claridad	1	[.80 – 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
7.- Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 -1.00]	
8. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	0.80	[. 55 - .93]	
9. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
10. Participé activamente de las reuniones laborales	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
	Claridad	1	[.80 -1.00]	

11. Mi planificación laboral fue óptima.	Coherencia	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Relevancia	0.80	[.55 - .93]	
12.- Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - .99]	
	Claridad	1	[.80 - 1.00]	
13.- Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	Coherencia	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
	Claridad	1	[.80 - 1.00]	
14.- Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	Claridad	1	[.80 - 1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	
15.- Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 -1.00]	
16.- Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.	Claridad	1	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1	[.80 - 1.00]	

### Análisis de ítems mediante el estudio piloto

En la tabla 7, respecto al instrumento se muestra fiabilidad para cada dimensión ( $\alpha > 0.70$ ) siendo mayores a 0.9 con respecto a la variable felicidad en Alfa de Cronbach y Omega, así mismo para la variable rendimiento se tiene como resultados igualmente ( $\alpha > 0.70$ ) siendo mayores a 0.8; en cuanto a la correlación de elementos se obtuvieron resultados elevados entre 0.4 y 0.9

Tabla 7

#### Análisis de ítems variable felicidad

ítem	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Rit	$\alpha$	w	ESCALAS DE RESPUESTAS				
								1	2	3	4	5
item_1	2.05	1.19	0.725	-1.0113	0.702	0.9	1	45.0 %	25.0 %	10.0 %	20.0 %	*
item_2	1.4	0.88	2.123	3.5262	0.774			80.0 %	5.0 %	10.0 %	5.0 %	*
item_3	1.85	1.04	0.64	-1.217	0.851			55.0 %	10.0 %	30.0 %	5.0 %	*
item_4	1.25	0.55	2.239	4.6565	0.759			80.0 %	15.0 %	5.0 %	*	*
item_5	1.8	1.06	1.036	-0.1979	0.858			55.0 %	20.0 %	15.0 %	10.0 %	*
item_6	1.35	0.75	2.695	8.2356	0.608			75.0 %	20.0 %	*	5.0 %	*
item_7	1.8	1.15	1.58	2.0845	0.711			55.0 %	25.0 %	10.0 %	5.0 %	5.0 %
item_8	1.5	0.83	1.24	-0.2601	0.866			70.0 %	10.0 %	20.0 %	*	*
item_9	1.35	0.67	1.775	2.0204	0.674			75.0 %	15.0 %	10.0 %	*	*
item_10	1.4	0.75	1.605	1.0004	0.884			75.0 %	10.0 %	15.0 %	*	*
item_11	1.5	0.95	1.658	1.4464	0.919			75.0 %	5.0 %	15.0 %	5.0 %	*
item_12	3.8	1.32	-0.96	0.0491	0.799	0.9	0.9	10.0 %	5.0 %	20.0 %	25.0 %	40.0 %

item_13	3.85	1.23	-0.828	-0.1643	0.854			5.0 %	10.0 %	20.0 %	25.0 %	40.0 %
item_14	3.5	1.19	-0.518	0.1901	0.681			10.0 %	*	45.0 %	20.0 %	25.0 %
item_15	3.85	1.04	-0.919	1.3766	0.862			5.0 %	*	30.0 %	35.0 %	30.0 %
item_16	3.85	0.88	-0.208	-0.6327	0.897			*	5.0 %	30.0 %	40.0 %	25.0 %
item_17	3.95	0.95	-0.309	-1.0109	0.498			*	5.0 %	30.0 %	30.0 %	35.0 %
item_18	3.6	1	-0.128	-0.8842	0.778	0.9	0.9	*	15.0 %	30.0 %	35.0 %	20.0 %
item_19	3.75	1.33	-0.824	-0.222	0.892			10.0 %	5.0 %	25.0 %	20.0 %	40.0 %
item_20	4.05	1.05	-0.714	-0.716	0.712			*	10.0 %	20.0 %	25.0 %	45.0 %
item_21	2.95	1.19	-0.102	-0.4512	0.826			15.0 %	15.0 %	40.0 %	20.0 %	10.0 %
item_22	3.3	1.03	-0.999	0.8959	0.863			10.0 %	5.0 %	35.0 %	45.0 %	5.0 %
item_23	3.15	1.23	-0.124	-0.7402	0.702			10.0 %	20.0 %	30.0 %	25.0 %	15.0 %
item_24	4.55	0.83	-1.423	0.1609	0.868	0.9	0.9	*	*	20.0 %	5.0 %	75.0 %
item_25	4.4	0.82	-0.914	-0.8295	0.855			*	*	20.0 %	20.0 %	60.0 %
item_26	4.45	0.83	-1.071	-0.5855	0.675			*	*	20.0 %	15.0 %	65.0 %
item_27	4.4	0.82	-0.914	-0.8295	0.894			*	*	20.0 %	20.0 %	60.0 %

### Análisis de ítems variable rendimiento laboral

ítem	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Rit	$\alpha$	w	ESCALAS DE RESPUESTAS				
								1	2	3	4	5
item_28	4.25	0.79	-0.496	-1.1515	0.557	0.9	0.9	*	*	20.0 %	35.0 %	45.0 %
item_29	4.7	0.57	-1.845	2.861	0.707			*	*	5.0 %	20.0 %	75.0 %
item_30	4.65	0.59	-1.521	1.6364	0.362			*	*	5.0 %	25.0 %	70.0 %
item_31	4.3	0.73	-0.553	-0.8336	0.733			*	*	15.0 %	40.0 %	45.0 %
item_32	4.5	0.69	-1.076	0.0828	0.731			*	*	10.0 %	30.0 %	60.0 %
item_33	4.45	0.76	-1.017	-0.3715	0.76			*	*	15.0 %	25.0 %	60.0 %
item_34	4.6	0.68	-1.514	1.17	0.69			*	*	10.0 %	20.0 %	70.0 %
item_35	4.5	0.76	-1.195	-0.0369	0.787	0.9	0.9	*	*	15.0 %	20.0 %	65.0 %
item_36	4.35	0.81	-0.766	-1.0018	0.677			*	*	20.0 %	25.0 %	55.0 %
item_37	4.45	0.83	-1.071	-0.5855	0.61			*	*	20.0 %	15.0 %	65.0 %
item_38	4.35	0.67	-0.549	-0.5481	0.773			*	*	10.0 %	45.0 %	45.0 %
item_39	1.85	0.99	1.056	0.321	0.6			45.0 %	35.0 %	10.0 %	10.0 %	*
item_40	1.75	0.91	1.017	0.2602	0.611	0.9	0.9	50.0 %	30.0 %	15.0 %	5.0 %	*
item_41	1.55	0.89	1.09	-0.806	0.793			70.0 %	5.0 %	25.0 %	*	*
item_42	1.35	0.67	1.775	2.0204	0.897			75.0 %	15.0 %	10.0 %	*	*
item_43	1.5	1.05	2.416	5.9963	0.846			75.0 %	10.0 %	10.0 %	5.0 %	*

**Anexo 04: Baremos percentiles**

<b>Descriptivas</b>		<b>Descriptivas</b>	
<b>TOTAL VARIABLE 1</b>		<b>TOTAL VARIABLE 2</b>	
<b>N</b>	<b>86</b>	<b>N</b>	<b>86</b>
<b>Perdidos</b>	<b>0</b>	<b>Perdidos</b>	<b>0</b>
<b>Media</b>	<b>111</b>	<b>Media</b>	<b>55.5</b>
<b>Mediana</b>	<b>113</b>	<b>Mediana</b>	<b>57</b>
<b>Desviación estándar</b>	<b>11.9</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>5.96</b>
<b>Mínimo</b>	<b>89</b>	<b>Mínimo</b>	<b>40</b>
<b>Máximo</b>	<b>129</b>	<b>Máximo</b>	<b>76</b>
<b>10percentil</b>	<b>94</b>	<b>10percentil</b>	<b>47.5</b>
<b>20percentil</b>	<b>97</b>	<b>20percentil</b>	<b>51</b>
<b>25percentil</b>	<b>101</b>	<b>25percentil</b>	<b>52</b>
<b>30percentil</b>	<b>104</b>	<b>30percentil</b>	<b>53</b>
<b>40percentil</b>	<b>108</b>	<b>40percentil</b>	<b>54</b>
<b>50percentil</b>	<b>103</b>	<b>50percentil</b>	<b>57</b>
<b>60percentil</b>	<b>116</b>	<b>60percentil</b>	<b>58</b>
<b>70percentil</b>	<b>120</b>	<b>70percentil</b>	<b>59</b>
<b>75percentil</b>	<b>122</b>	<b>75percentil</b>	<b>59.8</b>
<b>80percentil</b>	<b>122</b>	<b>80percentil</b>	<b>60</b>
<b>90percentil</b>	<b>125</b>	<b>90percentil</b>	<b>60.5</b>

**Anexo 05: Prueba de normalidad**

	<b>VARIABLE FELICIDAD</b>	<b>VARIABLE RENDIMIENTO</b>
<b>N</b>	<b>86</b>	<b>86</b>
<b>Perdidos</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Media</b>	<b>111</b>	<b>55.5</b>
<b>Mediana</b>	<b>113</b>	<b>57</b>
<b>Desviación estándar</b>	<b>11.8</b>	<b>5.93</b>
<b>Mínimo</b>	<b>89</b>	<b>40</b>
<b>Máximo</b>	<b>129</b>	<b>76</b>
<b>W de Shapiro-Wilk</b>	<b>0.934</b>	<b>0.956</b>
<b>Valor p de Shapiro-Wilk</b>	<b>&lt; .001</b>	<b>&lt; .005</b>
<b>NO EXISTE NORMALIDAD</b>		

**Anexo 6: Prueba de Spearman**

---

		<b>VARIABLE FELICIDAD</b>
<b>VARIABLE RENDIMIENTO</b>	<b>Rho de Spearman</b>	<b>0.372</b>
	<b>valor p</b>	<b>&lt; .001</b>

---