

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Felicidad laboral y engagement laboral en la Gerencia
General de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2020**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. MARILYN PAOLA BACA SALAZAR

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de investigación

institucional : Ciencias empresariales y gestión de los recursos

Fecha de inicio

y culminación : Del 17.06.2021 al 16.06.2022

HUANCAYO – PERU

2023

CONFORMACIÓN DEL JURADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Felicidad laboral y engagement laboral en la Gerencia General de la
Municipalidad Provincial de Huancayo-2020.

PRESENTADA POR:

Bach. Marilyn Paola Baca Salazar

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo, ... de del 2023.

ASESOR

Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

DEDICATORIA

Mi Madre: Gertrudes Salazar
Untiveros.

Mi Hermana Menor: Jaqueline
Gabriela Torrez Salazar.

Mis Tías: Juana Salazar Untiveros, Ninfa
Salazar Untiveros, Rene Salazar
Untiveros, Aurora Salazar Untiveros.

AGRADECIMIENTO

A la cooperación de la
Municipalidad Provincial de Huancayo, por
felicitar me los medios para la fase de campo
de investigación.

Al Dr. Héctor Fernando Araujo
Medrano, por su amistad.

Marilyn Paola.

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

FELICIDAD LABORAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA GERENCIA GENERAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO-2020

Cuyo autor(es) : MARILYN PAOLA BACA SALAZAR.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO.

Que fue presentado con fecha 20.03.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 10.04.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **28%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 04 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 13 de Julio del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
 Director de Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DEL JURADO	ii
ASESOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
CONTENIDO.....	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xii
CONTENIDO DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	18
1.2. Delimitación del problema.....	21
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1. Problema general	21
1.3.2. Problemas específicos.....	22
1.4. Justificación	22
1.4.1. Social	22
1.4.2. Teórica	22
1.4.3. Metodológica	23

1.5. Objetivos	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos	23
CAPITULO II: MARCO TEORICO	24
2.1. Antecedentes	24
2.2. Bases teóricas o científicas	28
2.2.1. Sobre la variable felicidad laboral	28
2.2.2. Sobre las dimensiones de la felicidad laboral.....	34
2.2.3. Sobre la variable engagement.....	36
2.2.4. Sobre las dimensiones del engagement	42
2.3. Marco conceptual.....	43
CAPITULO III: HIPÓTESIS	45
3.1. Hipótesis general.....	45
3.2. Hipótesis específicas.....	45
3.3. Variables	45
CAPITULO IV: METODOLOGIA	47
4.1. Método de investigación	47
4.2. Tipo de investigación	47
4.3. Nivel de investigación	48
4.4. Diseño de investigación	48
4.5. Población y muestra.....	49

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	53
CAPITULO V: RESULTADOS	54
5.1. Descripción de resultados	54
5.2. Contraste de hipótesis	63
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	68
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
ANEXOS.....	81
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	82
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento.....	83
Anexo 4. Instrumento de investigación	84
Anexo 5. Consentimiento informado	86

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de confiabilidad	52
Tabla 2. Baremo alfa de Cronbach	52
Tabla 3. Tabla de frecuencia para la V1	54
Tabla 4. Tabla de frecuencia para la D1	55
Tabla 5. Tabla de frecuencia para la D2	56
Tabla 6. Tabla de frecuencia para la D3	57
Tabla 7. Tabla de frecuencia para la D4	58
Tabla 8. Tabla de frecuencia para la D5	59
Tabla 9. Tabla de frecuencia para la V2	60
Tabla 10. Tabla de frecuencia para la D1	61
Tabla 11. Tabla de frecuencia para la D2	61
Tabla 12. Tabla de frecuencia para la D3	62
Tabla 13. Estadísticos de correlación para la hipótesis general	64
Tabla 14. Estadísticos de correlación para la primera hipótesis específica.....	65
Tabla 17. Estadísticos de correlación para la segunda hipótesis específica	65
Tabla 18. Estadísticos de correlación para la tercera hipótesis específica	66

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Aspectos generales de la felicidad laboral	18
Figura 2. Modelo causal de la afectación de la felicidad y la identidad en la satisfacción	20
Figura 3. Estadísticos descriptivos para la V1	54
Figura 4. Estadísticos descriptivos para la D1	55
Figura 5. Estadísticos descriptivos para la D2.....	56
Figura 6. Estadísticos descriptivos para la D3.....	57
Figura 7. Estadísticos descriptivos para la D4.....	58
Figura 8. Estadísticos descriptivos para la D5.....	59
Figura 9. Estadísticos descriptivos para la V2.....	60
Figura 10. Estadísticos descriptivos para la D1.....	61
Figura 11. Estadísticos descriptivos para la D2.....	62
Figura 12. Estadísticos descriptivos para la D2.....	63

RESUMEN

Problema: ¿Qué relación existe entre la felicidad y el engagement en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo?; Objetivo: Determinar la relación que existe entre la felicidad y el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo, Metodología: científico e hipotético deductivo; tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental transversal. Población; 350 trabajadores, Muestra: 80 sujetos de estudio, no probabilística. Técnica: encuesta; instrumento: cuestionario. Técnicas de procesamiento: la estadística descriptiva y estadística inferencial, Conclusión: la felicidad laboral SI se relaciona significativamente con el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo (sig. $p.=0.000 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($r_s=0.843$).

Palabras clave: felicidad, engagement

ABSTRACT

Problem: What relationship exists between happiness and engagement in the General Management of the Provincial Municipality of Huancayo? Objective: To determine the relationship between happiness and work engagement in the General Management of the Provincial Municipality of Huancayo, Methodology: scientific and hypothetical deductive; applied type, correlational level, cross-sectional non-experimental design. Population; 350 workers, Sample: 80 study subjects, non-probabilistic. Technique: survey; instrument: questionnaire. Processing techniques: descriptive statistics and inferential statistics, Conclusion: happiness at work SI is significantly related to work engagement in the General Management of the Provincial Municipality of Huancayo (sig. $p=0.000 < \alpha=0.05$) and this occurs at a strong level ($r_s=0.843$).

Keywords: happiness, engagement

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es explorar la posible relación entre la felicidad y el engagement de los trabajadores en el entorno laboral, debido a que el análisis de estos niveles se convierte en una herramienta importante en la gestión de personas en las organizaciones. La insatisfacción y la incomodidad en el ambiente laboral son comunes, y los trabajadores a menudo se sienten subvalorados. El enfoque de esta investigación es cuantitativo, de tipo aplicado, con un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal y descriptivo correlacional. El estudio está dividido en los siguientes capítulos:

El capítulo I describe el problema, los objetivos generales y específicos, la delimitación y la justificación de la investigación.

El capítulo II presenta los antecedentes de estudio, las bases teóricas enfocadas en la variable y sus dimensiones, y el marco conceptual.

El capítulo III formula las hipótesis de estudio y la operacionalización de variables.

El capítulo IV describe el método, el tipo, el nivel y el diseño de la investigación, la población y muestra, la técnica e instrumento de investigación, la confiabilidad determinada y el procesamiento y análisis de datos que se realizará.

El capítulo V presenta los resultados, expresados en tablas de frecuencia y gráficos, y la contrastación de hipótesis.

Luego, se discuten los resultados encontrados, se concluye y se brindan recomendaciones.

Por último, se incluyen las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los constructos felicidad y engagement son motivos de sendas investigaciones a nivel mundial. En el Perú, las variables aludidas las investigaciones son escasas, especialmente en el ámbito laboral y en un contexto complejo y hostil, donde los trabajadores las personas juegan un rol importante en el quehacer de las organizaciones en general.

Las causas de que la felicidad laboral (o en el trabajo) se vea afectada, es, en principal medida un mal manejo del estrés, tanto como de los trabajadores asi como de la organización, Como indica Gamero (2013, p. 23), las empresas deben de considerar estrategias para afrontar estas situaciones bajo el esquema de los recursos humanos. También, las causas en sí, inciden no solo en el trabajo, sino que se expande más allá, conforme como el trabajador (como ente principal) se vea afectado, siendo que la productividad, el compromiso, la identificación con la organización se ve a la larga, dañada, y con consecuencias muchas veces más graves.

	Categorías de variables laborales			
	Humanitarias	Formales	Del entorno	Identidad
Variables	Compañerismo	Remuneración	Commuting	Actitud
	Actitud de los jefes	Oportunidades de promoción	Origen de la empresa	Contribución
	Clima Organizacional	Autonomía	Formalidad de la empresa	Compromiso
		Monotonía		Compatibilidad
		Estrés laboral		Desbalance vida/trabajo
		Claridad en el rol		
		Reconocimiento		

Figura 1. Aspectos generales de la felicidad laboral

Fuente: Gamero Maldonado, H. Y. (2013)

La felicidad en términos generales, viene a ser el bienestar general y la experiencia de un individuo u empresa representando un bien común que contiene un valor clave para enfrentar circunstancias que provoca la pandemia.

Siendo la organización un sistema vivo por cuanto trata con personas que luchan y obtienen experiencias para ser felices constantemente. Donde la clave es preguntarse cómo es el funcionamiento de una persona, como organización o sociedad. La felicidad funciona en una empresa de manera operativa, con actitud amigable, solidaria y respetuosa, con un clima laboral armonioso.

Las investigaciones relacionadas con la felicidad laboral, aseguran que las personas se desempeñan de una mejor manera cuando realizan actividades que prefieren y que son buenas haciéndolo. Existe más satisfacción y sentido a la hora de realizar su trabajo. Edifican una mejor comunicación social entre su equipo de trabajo o colegas, algo que, según Harvard Business Review mejora positivamente la satisfacción laboral en un 50%. A su vez, Warwick, Daniel Sgroi quien dirigió un estudio sobre la felicidad y productividad demostró que: los trabajadores que realizan las ventas son felices en un 37%. También, la Universidad de Columbia aseguró que las rotaciones de trabajadores con alto bienestar son del 13,9%, mientras que el resto con el 48,4%.

Los síntomas que las organizaciones pueden percibir cuando se ve afectada la felicidad laboral, son variadas y distintas en relación a como el trabajador se sienta afectado. Muchas veces los dos principales componentes son, el compromiso y la satisfacción de este. La productividad y el trabajo se ven afectadas de forma directa en sí. En el estudio titulado *Felicidad en el trabajo*

(2018), por Pilar Ibañez, publicado en La Republica Colombia, se señala de forma muy puntual que: “La felicidad hoy es una prioridad para las personas y para las empresas, ya que las cifras y los indicadores muestran su necesidad” (s.p.) Por lo que, los síntomas que se pueden percibir hoy en día, son muchos mas graves de lo que se pueden pretender controlar.

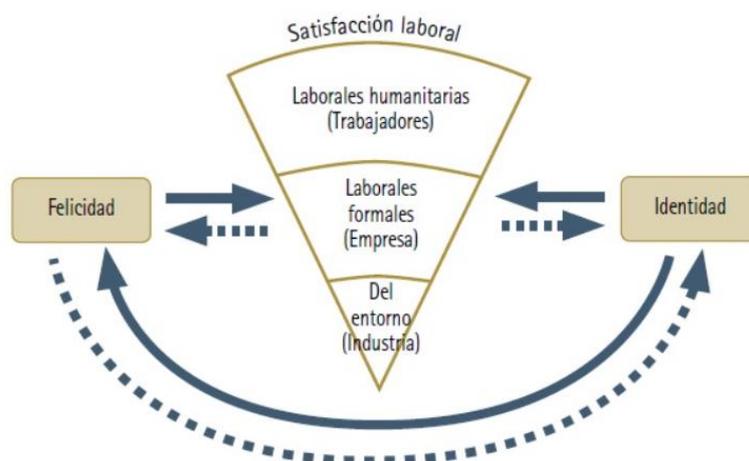


Figura 2. Modelo causal de la afectación de la felicidad y la identidad en la satisfacción

Fuente: Gamero Maldonado, H. Y. (2013)

En un escenario como el del COVID-19, cuando la gestión de personal se desenvuelve en un ambiente de incertidumbre, debemos lidiarla con creatividad, resiliencia y el estrés. Por ello la importancia que las organizaciones deben de adaptarse al entorno en un proceso de retroalimentación y homeostasis, para así renovarse. Si las organizaciones operativizan lo expresado, estarían proporcionando las herramientas para que los trabajadores alcancen la felicidad laboral. Por otro lado, La felicidad es el nuevo indicador de desempeño, debido a los trabajadores comprometidos y con la confianza de realizar un esfuerzo más para generar nuevos aportes en su ambiente laboral, aumentando su productividad y llegando a cumplir sus objetivos y metas.

Finalmente, las consecuencias que se pueden esperar cuando se ve afectada la felicidad laboral en las organizaciones municipales, como se establece en la problemática señalada, afecta de forma sistémica a estas. Es necesario que se tenga en cuenta y consideración que el trabajador que es infeliz en su trabajo, no se sentirá ni satisfecho ni comprometido. En un contexto en el que las organizaciones, en especial las estatales, se expresan en sus acciones, un trabajador que no está comprometido, con tendrá en cuenta como sus acciones afecten a esta. Por lo que es vital estudiar cómo evitar este pronóstico, por lo que esta investigación pretende estudiar cómo es que los trabajadores municipales ven afectada su felicidad laboral en relación con su grado de compromiso (engagement) para así, determinar posibles causas y soluciones en base a los datos a recabar y analizar.

1.2. Delimitación del problema

De forma temporal, la investigación se delimito al año 2020.

También, espacialmente, se delimito al ámbito jurisdiccional de la Municipalidad Provincial de Huancayo, específicamente a la Gerencia General.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la felicidad y el engagement en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación existente entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020?
2. ¿Cuál es la relación existente entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020?
3. ¿Cuál es la relación existente entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Esta investigación se justifica socialmente para expresar la situación de la felicidad que los trabajadores manifiestan en relación a su trabajo y la extensión hacia los ciudadanos; también con el engagement, como efecto que recae sobre la institución.

1.4.2. Teórica

Teóricamente, la investigación pretende llenar los vacíos teóricos sobre la felicidad laboral y el engagement, desde el enfoque aplicado a instituciones estatales, basándose en el desarrollo teórico contemplado en la investigación.

1.4.3. Metodológica

Se justifico de forma metodológica, en el estudio correlacional de ambas variables, que permitirá un estudio posterior de la relación de las mismas y la importancia de establecer nuevas estrategias de aproximación bajo el nivel y diseño de investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la felicidad y el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación existente entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.
2. Identificar la relación existente entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.
3. Identificar la relación existente entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Internacional

- Sobre la variable felicidad laboral

Marchán (2016) en la investigación “*La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa*”. Propuso el objetivo de: “Entender la relación de la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa” (p. 16). Planteo una investigación de tipo correlacional; empleando encuestas como técnicas de investigación. Llegando a la conclusión: “La felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa es la clave para poder desarrollar en una persona la vinculación entre los colaboradores y la realidad social o ambiental que los rodea” (p. 54).

Gómez y Muñoz (2016) en su investigación titulada “*Felicidad en el Trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de Entrevista Estructurada*”. Que tuvo como objetivo: “Proponer un modelo de entrevista estructurada que permita identificar si las organizaciones promueven la felicidad de sus trabajadores” (p. 12). Planteo una investigación de tipo descriptivo; usando los instrumentos correspondientes a cuestionarios y entrevistas. Llegando a la conclusión: “Identificar la alta o baja promoción de la felicidad en los trabajadores a partir de la felicidad, servirá para facilitar aquellos resultados adquiridos a partir de las entrevistas, buscando un desarrollo que impulse programas de gestión de la felicidad” (p. 33).

Cruz, Ramírez y Sánchez (2015) en su investigación titulada “*La Felicidad Organizacional, un nuevo reto de intervención en la Gestión Humana para aumentar la productividad y motivación laboral*”. Que tuvo como objetivo “Generar un marco de actuación de la felicidad organizacional en el contexto empresarial colombiano, como base para aumentar la productividad y el bienestar laboral dentro de las organizaciones” (p. 4). Empleando técnicas e instrumentos como estudio de casos, análisis de datos e información bibliográfica. Llegando a la conclusión: “Mediante este trabajo se quiere evidenciar que aún existen muchas brechas en el factor humano, tantas veces solo se tiene en cuenta como un número más que suma a la productividad y se dejan a un lado o se desconoce” (p. 10).

- Sobre la variable engagement

Granados (2015) en su investigación titulada “*Engagement laboral en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Contraloría General de la República*”. Propuso el objetivo de: “Establecer el nivel de engagement en los funcionarios de la dirección de Gestión del Talento Humano en la entidad para determinar la implementación de acciones según los resultados de la investigación” (p. 23). Planteo una investigación de tipo descriptivo; aplicada en población y muestra de 63 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como el cuestionario. Llegando a conclusión: “Los resultados obtenidos se han convertido en una herramienta que podrá ser utilizada para incrementar el nivel de engagement, transmitirlo a otros funcionarios, optimizando el trabajo en equipo, mejorando la salud psicosocial y contribuyendo al logro de los objetivos” (p. 61).

Raza (2017) en su investigación titulada “*Relación entre el Engagement Laboral de los docentes del Área de Gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes*”. Propuso el objetivo de: “Conocer si existe diferencia en la satisfacción de los estudiantes del Área Académica de Gestión durante el tercer trimestre del año lectivo 2016-2017” (p. 12). Se planteó la realización de una investigación de orientación explicativa, enfocada en un grupo de 26 participantes seleccionados como muestra, con el uso de técnicas de recolección de datos y entrevistas para recabar información. Finalmente, se arribó a la conclusión: “Profesores de avanzada edad y muchos años de labor docente, no reportan niveles de engagement, diferente lo es en profesores jóvenes o menos experimentados, por lo tanto, se debe buscar en otros elementos las razones para diferenciar niveles de engagement” (p. 58).

Frías (2016) en su investigación titulada “*Análisis del Engagement y su Relación con la Motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*”. Propuso el objetivo de: “Determinar la relación que tiene la motivación en los niveles de engagement que prevalecen en los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana” (p. 58). Realizada en una población y muestra de 52 participantes, se emplearon técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario para recopilar información y, como resultado, se llegó a la conclusión.: “En relación al engagement, es evidente que los niveles de compromiso que prevalecen en el Museo de Antropología de Xalapa son altos. Los colaboradores se muestran entusiastas y comprometidos con lo que hacen” (p. 114).

Nacional

Lázaro (2019) en su investigación titulada *“Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana”*. Propuso el objetivo de: “Determinar la relación que hay entre la felicidad y el engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana” (p. 26). Se propuso una investigación con enfoque correlacional, la cual se aplicó en una población de 980 trabajadores y se seleccionó una muestra de 181 sujetos para el estudio. Se emplearon técnicas e instrumentos como la escala de la Felicidad y los cuestionarios UWES, con el objetivo de obtener información. Posteriormente, se llegó a la conclusión: “Los resultados muestran que la mayoría de trabajadores, el 51,4% son felices (feliz y altamente feliz), el 35,4% presentan engagement laboral promedio y los trabajadores que son altamente felices tienen una mayor frecuencia en el nivel alto de engagement” (p. 88).

Espinoza (2019) en su investigación titulada *“Felicidad y Engagement en Colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo”*. Propuso el objetivo de: “Estudiar la relación entre felicidad y engagement en colaboradores de una empresa distribuidora” (p.14). Se propuso llevar a cabo una investigación de tipo correlacional, dirigida a una población de 300 colaboradores y una muestra de 150 sujetos de estudio, utilizando herramientas como la observación y cuestionarios para recopilar información. Finalmente, llegó a la conclusión: “Predomina el nivel medio de felicidad con un 50%, mientras que en Engagement, se encuentra en el nivel bajo con un 14,7%; se encontró una relación entre felicidad y engagement con un valor de 0.200” (p. 29).

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Sobre la variable felicidad laboral

De forma introductoria, la felicidad laboral es un elemento de uso cotidiano que opera dentro de un ámbito práctico-teórico que ha podido tomarse en cuenta dentro del ámbito académico, sobre todo en el aspecto psicológico organizacional ya que se enfoca en la administración del personal y sobre todo a la gestión de los recursos humanos. Ante este punto de vista, la felicidad es definido por ser un cúmulo de emociones positivas, de carencias negativas y satisfacciones en cualquier contexto (profesional y personal).

La definición de la felicidad se extiende también a las organizaciones, precisamente en los trabajadores, por ello es que la felicidad laboral tiende a ser medible cuando existe un enfoque relacional. Los factores que se relacionan con la felicidad laboral pueden ser desde el percibimiento del salario, el horario fijo o flexible, el contrato laboral y sobre todo en las actividades donde el trabajador se desempeña, por decir los que se relacionan al ámbito directo que afecta al trabajador, pero en realidad va mucho más a un objeto subjetivo que representa un enfoque intrapersonal. Por esta razón, cuando el trabajador es más feliz, el compromiso fluye de manera positiva y por tal motivo afecta a todo el equipo de trabajo haciendo que la comunicación tienda a fluir, surjan más ideas y la productividad se eleve; así mismo, afecta diferentes componentes a un nivel muchas veces organizativo.

A pesar de que Seligman (2016) ha enfatizado recientemente en que el término bienestar es más apropiado que el de felicidad en el ámbito científico, la definición de bienestar es muy similar a la que se atribuía a la felicidad en el pasado. En realidad, se trata solamente de un cambio en la nomenclatura que se ajusta mejor al contexto actual de investigación.

En primer lugar, Vidal y Linati (2015, p. 611), plantean que la felicidad tiene una importancia en diferentes aspectos personales y sociales de las personas y a través de sus investigaciones demuestran lo siguiente: “Se puede prever importantes indicadores y consecuencias al ser feliz, como un rendimiento y productividad laboral más elevados, un mayor autocontrol, relaciones interpersonales más sanas, un mejor estado de salud tanto físico como mental, y una vida más prolongada. De manera similar, es común que las personas renuncien a sus empleos debido a razones que les generan infelicidad, más que por la presencia de oportunidades externas en otros trabajos o ámbitos.

En tal sentido, Chaiprasit y Santidhirakul (2011, p. 191) aseguran que la felicidad se produce cuando una persona responde positivamente y obtiene satisfacción de las tareas que realiza en su trabajo. Es decir, la felicidad en los equipos de trabajo permite tener una mejor productividad, pero no hay que confundir con la satisfacción laboral debido a que es un campo más amplio.

Para Picheira (2013, s.p.) la felicidad en el sector público es trabajado por entes que se encargan de verificar la felicidad a través de

información para medir la felicidad, satisfacción y bienestar debido a que es un fenómeno global.

Según Bradburn (1969, p. 245), la felicidad se refiere al predominio de los sentimientos positivos sobre los negativos. En el contexto laboral, esto implica experimentar emociones positivas relacionadas con el trabajo, lo que puede mejorar el rendimiento y ayudar a alcanzar objetivos dentro de la organización. La felicidad en el trabajo no solo se deriva del placer de trabajar, sino también del deseo de mejorar continuamente. En tal sentido, tanto la felicidad como infelicidad nacen de dos aspectos fundamentales: una de ellas es por el ambiente laboral y el otro recae en el proceso mental que tiene cada persona dentro de una empresa u organización.

Delgado (1999, p. 6) expresa que la felicidad es una habilidad cognitiva basada en experiencias agradables que hacen que las situaciones sean agradables, así como en la percepción y la interpretación de los estímulos del entorno.

En contraste, es importante no confundir la felicidad con la satisfacción, ya que la felicidad se basa en el equilibrio entre emociones positivas y negativas, mientras que la satisfacción es simplemente una sensación de bienestar al lograr un objetivo. Por lo tanto, en esta investigación, se reconoce que los factores externos del ambiente laboral tienen una gran influencia en el logro de una felicidad sostenida.

Según Argyle (2001, p. 66), la felicidad puede tener una gran influencia en el bienestar emocional de las personas, y puede ser resultado de diferentes logros personales, desde sensaciones de comodidad y tranquilidad hasta estados más complejos como el compromiso y la responsabilidad.

La felicidad no puede ser únicamente definida por un estado emocional, sino que también requiere de un ambiente laboral positivo donde los empleados puedan experimentar una variedad de emociones y sentimientos. Además, es evidente que los trabajadores llegan a las organizaciones con metas y logros futuros ya establecidos, lo que les permite sentirse motivados para desempeñar sus tareas. Por lo tanto, un logro personal no es parte de la configuración de la felicidad en el trabajo, ya que se trata de una satisfacción futura fuera del ámbito laboral y no de una felicidad absoluta en el trabajo.

Fernández (2015, p. 1) precisa que hay dos características principales que definen la felicidad laboral:

- La acción individual, que se refiere a la dedicación de cada empleado en su trabajo.
- El bienestar o la percepción de felicidad, que se refiere a la conformación de grupos laborales dentro de la organización.

Es esencial no solo que cada empleado realice su labor de forma individual, sino que también se debe fomentar la formación de grupos laborales en la organización para fortalecer la cohesión y la armonía en el

entorno laboral. De esta manera, se puede crear un ambiente propicio en el que todos los trabajadores puedan convivir de manera positiva y evitar cualquier tipo de conflicto o desacuerdo.

Es evidente que las empresas tienen la responsabilidad de proveer procesos, condiciones y normas favorables para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo de la mejor manera posible. Sin embargo, no podemos ignorar que cada persona debe tener una actitud positiva al realizar su trabajo.

Estudios recientes han demostrado que algunos mitos relacionados con la felicidad en el trabajo han sido desmentidos. Por ejemplo, se ha descubierto que tener un salario alto no es la principal causa de felicidad laboral, sino que ocupa la quinta posición en el ranking. Los tres factores más valorados para sentirse felices en el trabajo son: tener un ambiente laboral agradable, contar con flexibilidad horaria para conciliar con la vida personal y tener un buen jefe. Estoy de acuerdo con estos resultados ya que recibir un buen salario no garantiza la felicidad laboral, y a menudo las personas disfrutan del trabajo que realizan, pero ya no se sienten motivadas para hacerlo en su organización actual debido a que sus expectativas no se han cumplido.

Es innegable la importancia de contar con un entorno laboral favorable para sentir motivación hacia el trabajo. Incluso si uno disfruta de su trabajo, si el ambiente es negativo, puede resultar difícil ir a trabajar. Por eso, es fundamental que las empresas se interesen en conocer cómo se sienten sus empleados. Sin embargo, aunque la felicidad laboral es

relevante, no se debe perder de vista que el empleado también debe adquirir actitudes y habilidades que le permitan desarrollarse mejor en sus tareas, sin dejar de lado su capacidad emocional.

Según Beytia y Calvo (2011, p. 3), la felicidad se define como un escalón en el que una persona común o un empleado evalúa su vida actual en su totalidad, creando una percepción positiva que incluye afectos placenteros. Por otro lado, Gamero (2013, p. 2) comparte esta postura al considerar que la felicidad se refiere al estado emocional del individuo cuando cree haber alcanzado una meta o un objetivo que supera sus propias expectativas, lo que genera satisfacción.

Tal como se ha mencionado previamente, la felicidad en términos generales se refiere a un estado de contento. No obstante, en el ámbito laboral, este concepto se ve influenciado por tanto por emociones negativas como positivas. Es por ello que no se puede limitar la felicidad a una mera satisfacción, que implica la realización de un deseo o anhelo, ya que este término está condicionado tanto por factores internos como externos.

Fredrickson y Branigan (2005, p. 22) adicionalmente afirman que existen factores que contribuyen a una mayor felicidad en los individuos, entre ellos:

- Con una actividad laboral que le agrade al trabajador, es más creativo y se destaca por encima del resto.
- Gozan de sociabilidad y energía.

Los trabajadores deben hacer uso de estos factores para poder desempeñarse en los cargos que exige la organización, lo que a su vez beneficiará a la empresa en gran medida.

Cuadra y Florenzano (2003, p. 10) sostienen que la felicidad se trata de un estado de contento que surge a partir de un estímulo externo que tiene un impacto directo en las emociones de la persona.

En contraposición a lo mencionado anteriormente, la felicidad se suele asociar con la satisfacción que proviene del entorno externo, en lugar de ser un estado interno como se mencionó anteriormente. Es decir, la satisfacción suele tener un impacto en la felicidad, generando emociones que tienen una duración más corta que la misma.

Según Vera-Villaruel y Guerrero (2003, p. 9), la felicidad laboral está estrechamente relacionada con el optimismo y el estado de ánimo y salud de los empleados. Esta relación no solo afecta al empleado en sí mismo, sino que también tiene un efecto positivo en toda la organización, lo que garantiza un bienestar general que va más allá de las tareas laborales y puede contribuir a una salud próspera.

2.2.2. Sobre las dimensiones de la felicidad laboral

D1: Positividad

Cuadra y Florenzano (2003, p. 22) argumentan que la positividad, tanto en el ámbito personal como en el entorno laboral, es un elemento fundamental para el bienestar subjetivo en el trabajo.

D2: Sentido

Según lo expresado por Delgado (1999, p. 10), cuando el propósito de nuestro trabajo resuena con nuestro sentido personal y tiene sentido para nosotros, trabajamos con entrega, exigencia y voluntariedad. La construcción de un sentido para el trabajo puede impulsar a las personas a desempeñarse de manera más efectiva en sus funciones y responsabilidades.

D3: Confiabilidad

Almendra, Briones y Calfupán (2018, p. 56) afirman que la confiabilidad es un factor fundamental para el bienestar subjetivo en el trabajo, el cual se ve influenciado por las relaciones interpersonales. Las relaciones laborales se caracterizan por contar con un alto nivel de confianza entre los colegas, lo que conduce a una convivencia armoniosa y, por ende, a un aumento en la felicidad en el entorno laboral.

D4: Desarrollo profesional y personal

Según Argyle (2001, p. 56), los trabajadores que se sienten felices en su empleo son aquellos que perciben que la organización se preocupa por su crecimiento personal y profesional. La empresa debe implementar estrategias y prácticas que permitan el desarrollo de sus colaboradores en ambos aspectos, fomentando una ética y una competencia saludable. Es importante que la gestión de la felicidad en el capital humano de una empresa incluya la capacitación y el desarrollo de la felicidad como parte de sus objetivos, ya que esto contribuirá a crear un ambiente laboral más armonioso y amigable.

D5: Logro y reconocimiento

Según Ayuso (2010, p. 78), es fundamental para sentirse feliz en el trabajo lograr objetivos y obtener buenos resultados. La realización de tareas y la consecución de metas y objetivos son evidencias concretas de logros en el trabajo. De esta manera, alcanzar metas y objetivos en una organización puede impulsar la competitividad y aumentar el deseo de los trabajadores de superarse a sí mismos. Este proceso puede mantener el nivel de felicidad de los empleados y ser recompensado mediante reconocimientos y promociones con un mejor salario.

2.2.3. Sobre la variable engagement

La primera conceptualización del término "engagement" fue propuesta por Kahn (1990, p. 24), quien lo definió como el uso que hacen los empleados de sus propios roles laborales, expresándose y empleando sus capacidades físicas, cognitivas, emocionales y mentales en el desempeño de sus tareas.

Es decir, el engagement rescata el mejor performance de la persona para que en su trabajo actúe con una mejor sensación, capacidad e ilusión para realizar sus labores ante cualquier circunstancia o problema que pueda surgir en el transcurso.

García (2013, p. 34) define el engagement como el grado en que los empleados realizan un trabajo mejor de lo que se les exige para contribuir a la organización a la que pertenecen. La capacidad de un

trabajador para realizar un trabajo mejor que lo que se espera de él depende en gran medida de su felicidad y motivación.

Si bien es cierto, para el hombre el trabajo es una herramienta importante ya que se desenvuelve en un oficio volviéndolo útil, no obstante, también genera cansancio en dos aspectos fundamentales: psicológico (mental) y físico. Ante ello, es necesario la existencia del engagement ya que genera una evolución en la manera en cómo desarrolla un trabajador, sus laborales.

Salanova, et al (2000, p. 14) señalan que el compromiso debe ser considerado una prioridad en las organizaciones, ya que tiene un efecto significativo en los trabajadores y resulta beneficioso para el desempeño de sus funciones. Se afirma que un trabajador que experimenta una mayor energía y armonía en sus tareas puede aumentar la productividad y manejar de manera eficaz cualquier circunstancia, lo que lleva a las organizaciones a buscar formas de fomentar el compromiso entre sus trabajadores.

Wilmar, et al (2002, p. 45) sugieren que el engagement se manifiesta en la organización a través de características como vigor, dedicación y absorción. Estas características a menudo se asocian con una conexión emocional y cognitiva duradera que va más allá de los efectos directos percibidos.

La actitud y habilidad positiva son necesarias para que el trabajador pueda desempeñar sus tareas con eficacia y dinamismo, lo que puede llevar a la creación de objetivos y convicciones que fomenten un ambiente laboral contagioso y motivador. De esta manera, el autor concluye que la

mentalidad del trabajador es fundamental para generar un ambiente laboral productivo y positivo.

Bakker, et al (2008, p. 2) y Mackay et al (2017, p. 15) definen el engagement como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y el bienestar que se refleja en el vigor, dedicación y absorción del individuo en sus actividades laborales.

Como se ha mencionado anteriormente, un estado mental positivo es un factor crucial en la realización de tareas, junto con un nivel adecuado de vigor y dedicación al abordar el engagement.

En tanto, Salanova et al (2009, p. 23) expresan un acercamiento del engagement hacia la psicología denotando que el compromiso tiene una vinculación con el rendimiento que presenta el trabajador en su trabajo y funciones. Ante ello, el compromiso es una característica esencial para entender el engagement, siendo diferente al del burnout donde existen criterios diferentes de estados afectivos y emocionales en un individuo.

A través de esta perspectiva, el engagement se define como un estado mental positivo que encuentra su razón de ser en la realización de un buen trabajo y en su dedicación.

En su investigación, los autores utilizan el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para medir el nivel de engagement, el cual consta de tres elementos esenciales: el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor se refiere a la capacidad de mantener altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, incluso cuando se enfrentan dificultades. La dedicación se refiere a una fuerte implicación en el trabajo

y a la manifestación de sentimientos de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en relación con el trabajo. Por último, la absorción se produce cuando el individuo está completamente concentrado en su trabajo, el tiempo pasa rápidamente y tiene dificultades para desconectarse debido a la gran cantidad de disfrute y concentración que experimenta.

Según Riera y sus colegas (2016, p. 4-5), el engagement contribuye a la consecución de los objetivos organizacionales y demuestra que esta variable es fundamental para lograr una gestión eficaz de la empresa. Por lo tanto, el nivel de engagement en una organización es extremadamente relevante.

Mowday, et al (1979, p. 224-247) señalan que el compromiso laboral se enfoca en el componente identificador e involucramiento del trabajador con la organización, estableciendo un vínculo psicológico de permanencia y apego. Este enfoque teórico destaca tres características principales: involucramiento en la consecución de objetivos y metas, esfuerzo para cumplir con los logros de la organización y la intención de permanecer en ella.

Gebauer y Lowman (2008, p. 73) definen el engagement como el deseo que tienen los empleados de dar lo mejor de sí mismos para contribuir al reconocimiento y al desarrollo exitoso de la empresa.

El empleado puede obtener una satisfacción en su trabajo al realizar sus tareas con dedicación, tal como han mencionado los autores, por lo que es importante tener una mentalidad positiva. Sin embargo, no solo se trata

de satisfacer la necesidad laboral del individuo, sino también de obtener el reconocimiento de los directivos de la empresa u organización al demostrar un esfuerzo continuo y persistente.

Según Bakker y Demerouti (2008, p. 203-210), los trabajadores con altos niveles de engagement poseen una mayor energía y autoeficacia, lo que les permite mostrar entusiasmo y realizar actividades más allá de su trabajo.

Mantener el engagement en un entorno laboral puede aumentar significativamente la producción y motivar a los trabajadores a realizar actividades fuera del trabajo, lo que les proporciona una mayor capacidad para desenvolverse en su vida diaria y disfrutar de los beneficios que el engagement ofrece. En lugar de sentir fatiga, los empleados pueden experimentar una mayor motivación y una mayor dedicación a sus objetivos tanto personales como laborales, lo que puede ser beneficioso tanto para ellos como para la empresa en la que trabajan.

Según Bakker (2011, p. 127), el engagement en el trabajo está asociado a emociones positivas que aumentan la capacidad de las personas para pensar y actuar de manera más amplia. Esto significa que los empleados comprometidos están en constante aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades. Las emociones y sentimientos juegan un papel importante en el engagement, ya que son una fuente de inspiración y virtud que aumentan el entusiasmo en el ambiente laboral, creando nuevos objetivos y asumiendo roles con mayor confianza y habilidad.

Ulrich (1997, p. 46-56) manifiesta que cada vez es más crucial para las empresas contar con capital humano valioso, y en la actualidad es fundamental contar con trabajadores que posean habilidades y disposición para invertir en sus empleos desde un punto de vista psicológico.

El autor destaca la importancia del capital humano en las empresas, ya que son los trabajadores quienes aportan el esfuerzo y la dedicación necesarios para el éxito de la organización.

De otro modo, Armstrong (2009, p. 200) concibe que el compromiso laboral se experimenta cuando las personas están interesadas en las tareas que desempeñan, sienten entusiasmo por ellas y están dispuestas a dedicar un esfuerzo adicional.

El autor resalta la importancia de tener un alto grado de entusiasmo en el trabajo, ya que esto puede motivar a los empleados a realizar un esfuerzo adicional para alcanzar nuevos objetivos. En relación con esto, Allen y Meyer (1990, p. 67) describen tres enfoques sobre el compromiso laboral, los cuales se refieren a:

- El compromiso afectivo, el cual se refiere al vínculo emocional de los empleados con la organización.
- El compromiso normativo, el cual se refiere al compromiso emocional del trabajador hacia la organización.
- El compromiso de continuidad, el cual se refiere al compromiso racional hacia la organización basado en ciertos criterios establecidos.

2.2.4. Sobre las dimensiones del engagement

D1: Vigor

Según Pena y Extremera (2012, p. 13-18), el vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental durante el trabajo, así como la disposición a invertir más esfuerzo y perseverar en la actividad, incluso cuando se presentan dificultades o contratiempos. Esta capacidad única se relaciona con una mentalidad positiva y las ganas de trabajar, lo que impulsa a los colaboradores a ser emprendedores, sensatos y valientes en sus tareas, sin perder el ritmo a pesar de las circunstancias adversas que puedan surgir.

Salanova y Schaufeli (2009, p. 20) expresan que el vigor laboral se caracteriza por una gran cantidad de energía y resistencia mental durante la jornada de trabajo, así como por el deseo de invertir esfuerzos en la tarea que se está llevando a cabo, incluso antes de que se presenten dificultades. Los autores destacan la importancia del vigor como un elemento clave para una mentalidad fuerte y autosostenible en el trabajo.

D2: Dedicación

Salanova y Schaufeli (2009, p. 23) explican que la dedicación en el trabajo se caracteriza por un fuerte compromiso que se manifiesta a través de sentimientos de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en la tarea, lo que la convierte en una dimensión fundamental del engagement. Esta dimensión se enfoca en la entrega y pasión por el trabajo,

y la búsqueda constante de hacer las cosas bien para mantener una autoestima positiva y una valoración de lo que se hace.

D3: Absorción

Salanova y Schaufeli (2009, p. 26) destacan que la absorción se da cuando una persona se encuentra completamente concentrada en su trabajo, el tiempo parece transcurrir rápidamente y le resulta complicado desconectarse de la tarea que está llevando a cabo. Además, señalan que interrumpir el ritmo frenético de la absorción puede disminuir el grado de disfrute que se experimenta en ese estado de concentración plena.

2.3. Marco conceptual

1. Felicidad laboral: La presencia de emociones positivas y la satisfacción en el trabajo implican una valoración subjetiva sobre la calidad de vida en la empresa y la forma en que las cosas funcionan allí (Vidal y Linati, 2015).
2. Positividad: Se refiere a la visión optimista que se desarrolla bajo situaciones específicas.
3. Sentido: Es el objetivo que se asigna a la forma de actuar o desempeñarse.
4. Confiabilidad: Es el enfoque con el que se da un grado de confianza a ciertas situaciones o acciones.
5. Desarrollo profesional y personal: Se denomina a la forma en que se ejerce la preparación profesional mediante la adquisición de conocimiento, y en lo personal en tanto exista una percepción de autorrealización.
6. Logro y reconocimiento: Se refiere a los aspectos de logro que hacen que el desempeño mejore e incremente los niveles de felicidad.

7. Engagement: Se trata de un estado positivo y activo que guarda relación con el trabajo, y que se caracteriza por los sentimientos de vigor, dedicación y absorción en la tarea (Salanova et al, 2009).
8. Vigor: El nivel de energía y resistencia mental durante el trabajo, junto con el deseo de invertir esfuerzos en la tarea a pesar de las dificultades, son aspectos clave que se relacionan con este estado activo y positivo en el ámbito laboral (Salanova et al, 2009).
9. Dedicación: El trabajo es fundamental para las personas, ya que les brinda una oportunidad de mejorar y crecer en su campo laboral, generando un sentimiento de satisfacción y realización personal. Cuando el trabajo se percibe como algo inspirador, desafiante y significativo, se pueden experimentar emociones positivas y un mayor compromiso con la tarea (Bakkery Demerouti, 2008).
10. Absorción: Cuando se está plenamente concentrado en las tareas laborales, se pueden experimentar momentos de plenitud y el tiempo parece transcurrir rápidamente (Fredrickson y Branigan, 2005).

CAPITULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La felicidad se relaciona significativamente con el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2020.

3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.
2. Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.
3. Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

3.3. Variables

V1: FELICIDAD LABORAL

Definición conceptual: Chaiprasit y Santidhirakul (2011, p. 191) explican que se refiere a la respuesta positiva de una persona hacia las actividades laborales que está realizando, implicando una sensación de satisfacción y felicidad.

Definición operacional: La felicidad laboral es el efecto que se produce en las personas a través de la realización y el desenvolvimiento de sus funciones en el entorno laboral.

D1: Positividad

D2: Sentido

D3: Confiabilidad

D4: Desarrollo profesional y personal

D5: Logro y reconocimiento

V2: ENGAGEMENT

Definición conceptual: García (2013, p. 34) el término "engagement" se refiere al grado en que los trabajadores se esfuerzan por realizar un trabajo mejor de lo que se les pide, con el fin de contribuir al éxito de la organización a la que pertenecen.

Definición operacional: El engagement es el grado en que los trabajadores se sienten comprometidos con su trabajo en la organización.

D1: Vigor

D2: Dedicación

D3: Absorción

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

- Método general

Cortés e Iglesias (2004, p. 69) señalan que el método científico es el proceso que se utiliza en las ciencias para descubrir la verdad y es lo que diferencia a la ciencia de otros tipos de conocimiento. Por lo tanto, en esta investigación se empleó el método científico como enfoque general, siguiendo los pasos ordenados para establecer un estudio que permita demostrar la validez de la hipótesis planteada, de acuerdo con las directrices establecidas por los autores.

- Método específico

Según lo mencionado por Munch y Ángeles (2011, p. 24), el método específico utilizado en la investigación fue el hipotético-deductivo, el cual se basa en la observación de un hecho o problema y la formulación provisional de una hipótesis para explicarlo. Luego, a través de procesos de deducción, se determinan las consecuencias de la hipótesis y se somete a verificación para ratificar o refutar el planteamiento inicial. En este sentido, la investigación se rigió por este método para abordar el problema y comprobar la validez de la hipótesis propuesta.

4.2. Tipo de investigación

De acuerdo con lo que señala Hinojosa (2017, p. 35), el tipo de investigación aplicado se enfoca en mejorar el conocimiento en sí mismo, en lugar de producir resultados o tecnologías que tengan un beneficio inmediato en la

sociedad en el futuro. Por lo tanto, en este estudio se utilizó el enfoque aplicado, ya que su finalidad principal fue mejorar el conocimiento en el área de interés. Además, se utilizó un diseño de investigación cuantitativo, que se basó en el uso de instrumentos de medición para identificar las características cuantificables del fenómeno descrito. El estudio también se clasifica como no experimental, debido a que no se manipuló a los sujetos de estudio, y transversal, porque se aplicó en un momento específico en el tiempo.

4.3. Nivel de investigación

Según Hinojosa (2017, p. 47), el nivel correlacional implica la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que será analizado, lo que permite la evaluación y medición de las mismas mediante pruebas estadísticas basadas en sus dimensiones y componentes para determinar la relación entre ellas. Por lo tanto, el enfoque de la presente investigación se centrará en la descripción del fenómeno de la gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional desde una perspectiva fenomenológica, con el fin de establecer su nivel y describirlo en función de las condiciones encontradas.

4.4. Diseño de investigación

- La investigación propuesta se considera no experimental ya que no se busca manipular deliberadamente las variables de estudio y la muestra calculada. Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014, p. 75), la investigación no experimental se basa en la observación sin intervenir o interactuar con el

entorno observado. En este tipo de investigación, no se controlan las variables y, por lo tanto, los resultados obtenidos pueden ser superficiales.

- De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p. 89), la presente investigación se ajusta al diseño transversal debido a que se recopilarán datos en un solo momento y en un período de tiempo específico, con el propósito de describir las variables en un grupo de casos o establecer los niveles o modalidades de las variables en un momento determinado. En este diseño, no se busca medir el cambio a lo largo del tiempo, sino más bien una instantánea del fenómeno en el momento de la recolección de datos.

- En conclusión, el diseño de la presente investigación es descriptivo correlacional ya que se busca describir la relación existente entre las variables de estudio. Este tipo de diseño se enfoca en explorar cómo una o más variables afectan a una población, y analiza la incidencia de los distintos niveles o modalidades de dichas variables. Según lo mencionado por Hernández-Sampieri y su equipo (2014, p. 125), este enfoque descriptivo permite examinar cómo las variables influyen en una población.

4.5. Población y muestra

- Población

La población de estudio correspondió a 350 trabajadores adscritos a la Municipalidad Provincial de Huancayo. En tanto Hernández et. al. (2014, p. 154) la definen como un grupo de personas que comparten características relacionadas y que se desenvuelven en circunstancias similares conforman un conjunto.

- Muestra

La muestra de estudio correspondió al cálculo probabilístico en relación a la población. Hernández et. al. (2014, p. 175) plantean que la muestra corresponde a una porción que comparte las características de la población y es representativa de esta.

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

Dónde:

Z= confiabilidad

p= proporción esperada

q= proporción limitada

e= margen de error

N= población.

Aplicando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.95 * 0.05 * 350}{0.05^2(350 - 1) + 1.96^2(0.95 * 0.05)} = 80.4215$$

Siendo así, según el cálculo realizado, la muestra de estudio correspondió a 80 trabajadores, de forma aleatoria.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica

La técnica de investigación aplicada en el presente estudio será la encuesta, que, según Muñoz (2011, p. 6) corresponde a la aplicación de un instrumento cuantificable que responde a características de estudio basadas en las variables y población investigada.

- Instrumento

Se considero como instrumento al cuestionario, que, al respecto Muñoz (2003, p. 78) menciona que es una herramienta que consta de diversas preguntas, organizadas de manera sistemática y detallada, que se emplea en investigaciones o evaluaciones para recopilar información relevante y específica acerca de los hechos o aspectos que se desean conocer.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Estadística descriptiva

Los resultados serán representados mediante el empleo de tablas de frecuencia y gráficos referentes a los datos estadístico obtenidos.

- Estadística inferencial

Las pruebas de correlación se darán en base al coeficiente de Spearman, y el nivel de significancia, dándose los siguientes lineamientos:

a) En base al nivel de significancia

- H_0 si: $\text{sig. } p > 0.05$

- H_1 si: $\text{sig. } p < 0.05$

b) Nivel de correlación en base al coeficiente

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

- Validez

Los instrumentos que se formularán serán validados por juicio de expertos, al respecto Hernández et. al. (2014, p. 163) definen que es la validación de los ítems se lleva a cabo a través de la evaluación independiente de un experto, quien se encarga de constatar la coherencia y claridad con la que los ítems han sido redactados.

- Confiabilidad

Se calculo la confiabilidad de los instrumentos formulados en base al alfa de Cronbach, a través de la prueba piloto (n=80) dándose los siguientes resultados:

Tabla 1.
Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Para el primer cuestionario	. 879	20
Para el segundo cuestionario	. 884	17

Tabla 2.
Baremo alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja

0.01 a 0.20	Muy baja
-------------	----------

Determinándose una confiabilidad alta para los instrumentos formulados.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Con respecto a la ética profesional se tendrá en cuenta lo estipulado en los reglamentos correspondientes de la institución. Por lo tanto, el recojo de los datos se llevará a cabo respetando la reserva correspondiente y respetando los derechos de los autores citados y referenciados.

CAPITULO V:

RESULTADOS

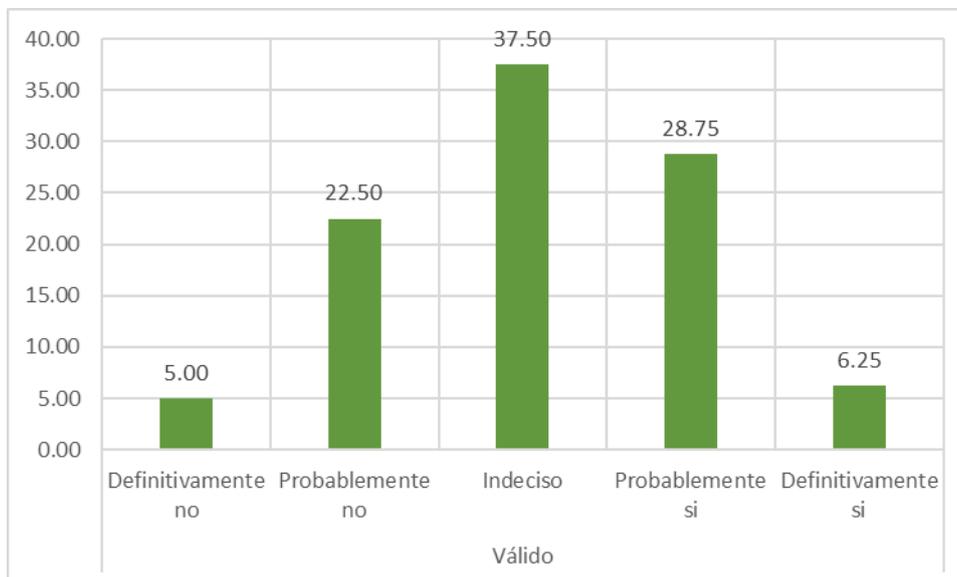
5.1. Descripción de resultados

- Resultados de la variable felicidad laboral

Tabla 3.
Tabla de frecuencia para la VI

Felicidad laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	4	5.00
	Probablemente no	18	22.50
	Indeciso	30	37.50
	Probablemente si	23	28.75
	Definitivamente si	5	6.25
	Total	80	100

Figura 3.
Estadísticos descriptivos para la VI



Interpretación: De los 80 sujetos de estudio, un 5% (4) expresa que definitivamente no se siente feliz en su trabajo; en tanto un 22.5% (18) expresa que probablemente no se sentirá feliz laboralmente; mientras que un 37.5% (30) expresa estar indeciso sobre si se siente feliz o no en su trabajo; en cambio un

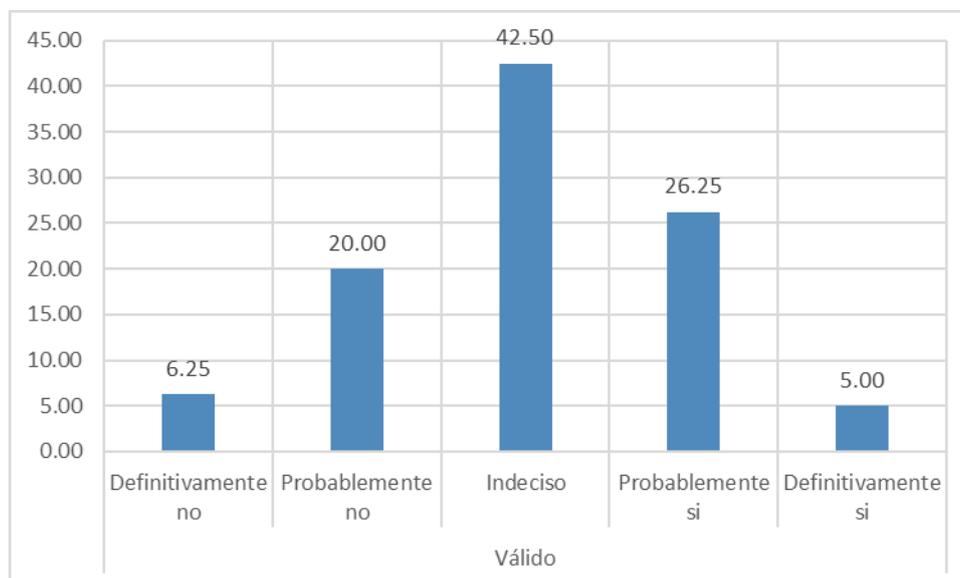
28.75% (23) expresa que probablemente si se sentirá feliz laboralmente; finalmente un 6.25% (5) expresa que definitivamente si se siente feliz en su trabajo.

- Resultados de la dimensión positividad

Tabla 4.
Tabla de frecuencia para la D1

Positividad		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	5	6.25
	Probablemente no	16	20.00
	Indeciso	34	42.50
	Probablemente si	21	26.25
	Definitivamente si	4	5.00
	Total	80	100

Figura 4.
Estadísticos descriptivos para la D1



Interpretación: De los 80 sujetos de estudio, un 6.25% (5) manifiesta que definitivamente no sienten positividad en su trabajo; en tanto un 20% (16) expresa que probablemente no se sentirá feliz laboralmente; mientras que un 37.5% (30) expresa estar indeciso sobre si se siente feliz o no en su trabajo; en cambio un 28.75% (23) expresa que probablemente si se sentirá feliz laboralmente;

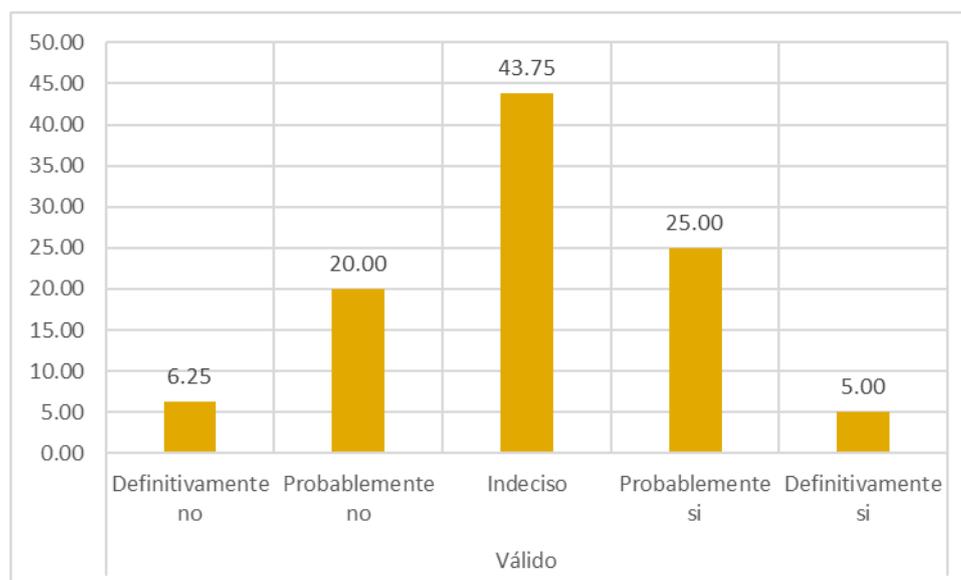
finalmente un 6.25% (5) expresa que definitivamente si se siente feliz en su trabajo.

- Resultados de la dimensión sentido

Tabla 5.
Tabla de frecuencia para la D2

		Sentido	
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Definitivamente no	5	6.25
	Probablemente no	16	20.00
	Indeciso	35	43.75
	Probablemente si	20	25.00
	Definitivamente si	4	5.00
	Total	80	100

Figura 5.
Estadísticos descriptivos para la D2



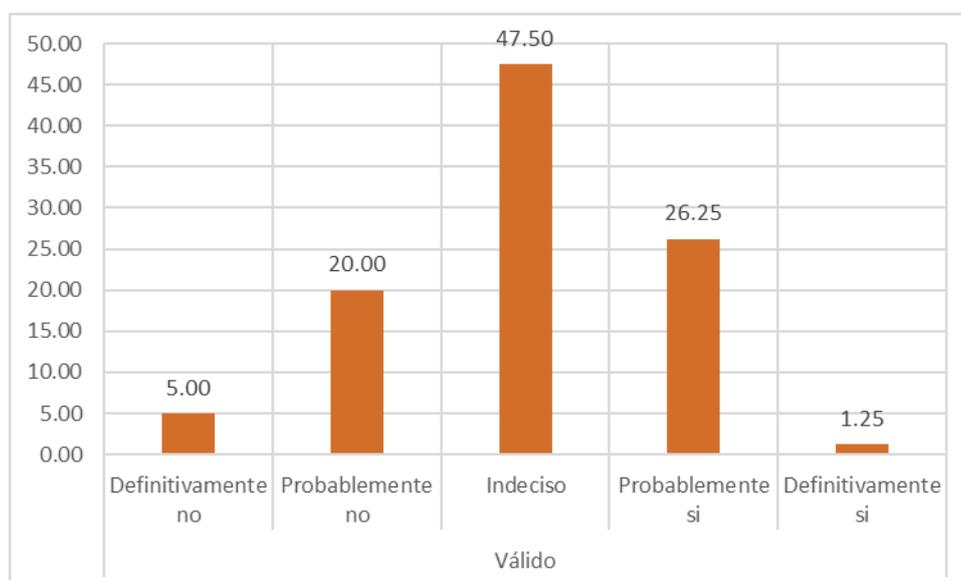
Interpretación: De los 80 sujetos de estudio, un 6.25% (5) identifica que definitivamente su trabajo no tiene sentido; en tanto un 20% (16) identifica que probablemente no hay sentido en el trabajo que realizan; mientras que un 43.75% (35) identifica sentirse indeciso sobre el sentido de su trabajo; en cambio un 25% (20) identifica que probablemente su trabajo si tiene un sentido; finalmente un 5% (4) identifica que definitivamente su trabajo si tiene un sentido.

- Resultados de la dimensión confiabilidad

Tabla 6.
Tabla de frecuencia para la D3

		Confiabilidad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	4	5.00
	Probablemente no	16	20.00
	Indeciso	38	47.50
	Probablemente si	21	26.25
	Definitivamente si	1	1.25
	Total	80	100

Figura 6.
Estadísticos descriptivos para la D3



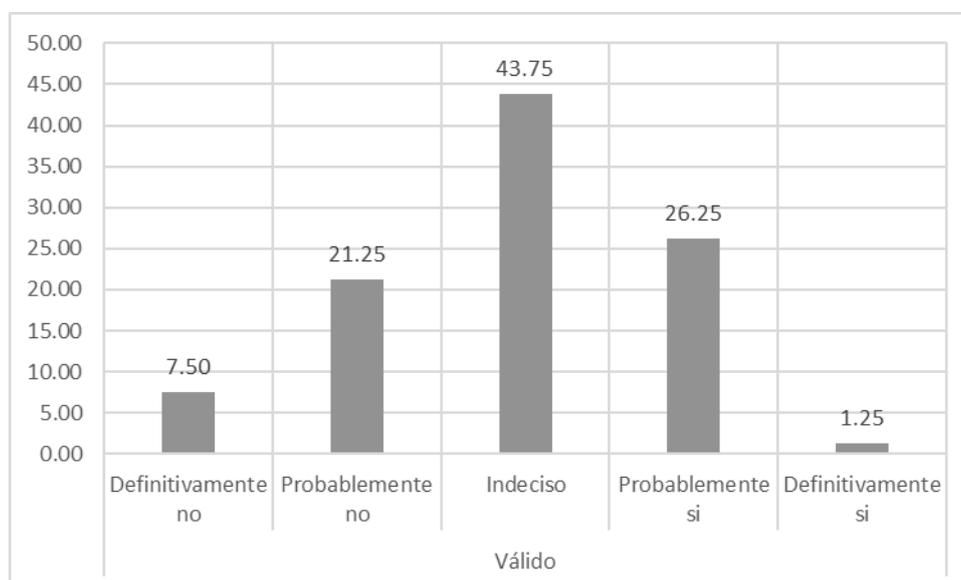
Interpretación: De los 80 sujetos de estudio, un 5% (4) señala que definitivamente no se siente en confianza con su trabajo; en tanto un 20% (16) señala que probablemente no lograría sentirse en plena confianza con su trabajo; mientras que un 47.50% (38) señala sentirse indeciso con la confianza que deposita en sus labores; en cambio un 26.25% (21) señala que probablemente si se siente en confianza con su trabajo; finalmente un 1.25% (1) señala que definitivamente si se siente en confianza con sus labores.

- Resultados de la dimensión desarrollo profesional y personal

Tabla 7.
Tabla de frecuencia para la D4

Desarrollo profesional y personal		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	6	7.50
	Probablemente no	17	21.25
	Indeciso	35	43.75
	Probablemente si	21	26.25
	Definitivamente si	1	1.25
	Total	80	100

Figura 7.
Estadísticos descriptivos para la D4



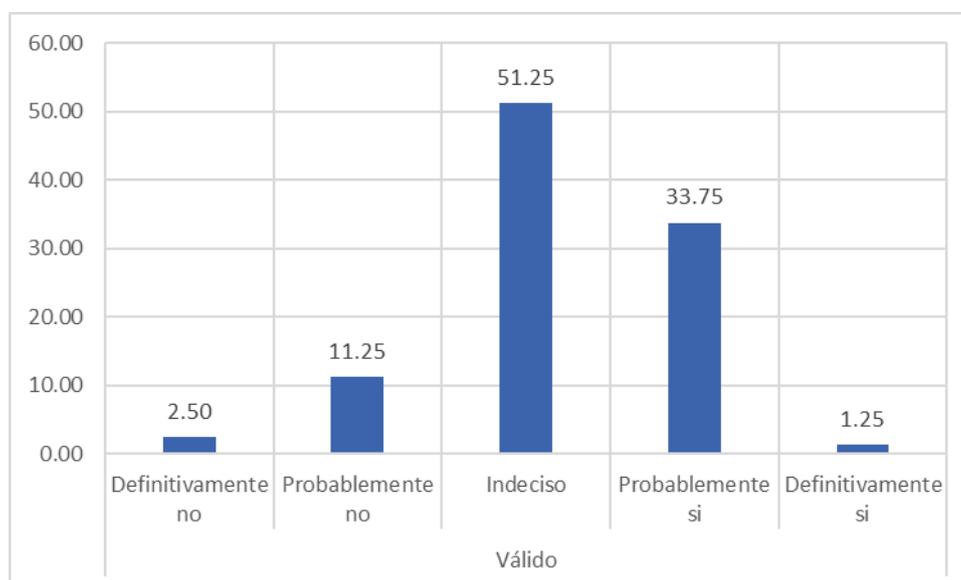
Interpretación: De los 80 sujetos de estudio, un 7.50% (4) indica que definitivamente no perciben que su desarrollo profesional y personal se incentive en su trabajo; en tanto un 21.25% (17) indica que probablemente no pueda desarrollarse de forma profesional y personal en su trabajo actual; mientras que un 43.75% (35) indica que se perciben indecisos sobre la posibilidad de desarrollarse profesional y personalmente; en cambio un 26.25% (21) indica que probablemente si tenga oportunidad de ejercer este desarrollo; finalmente un 1.25% (1) indica que definitivamente si tiene esas oportunidades.

- Resultados de la dimensión logro y reconocimiento

Tabla 8.
Tabla de frecuencia para la D5

Logro y reconocimiento		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	2	2.50
	Probablemente no	9	11.25
	Indeciso	41	51.25
	Probablemente si	27	33.75
	Definitivamente si	1	1.25
	Total	80	100

Figura 8.
Estadísticos descriptivos para la D5



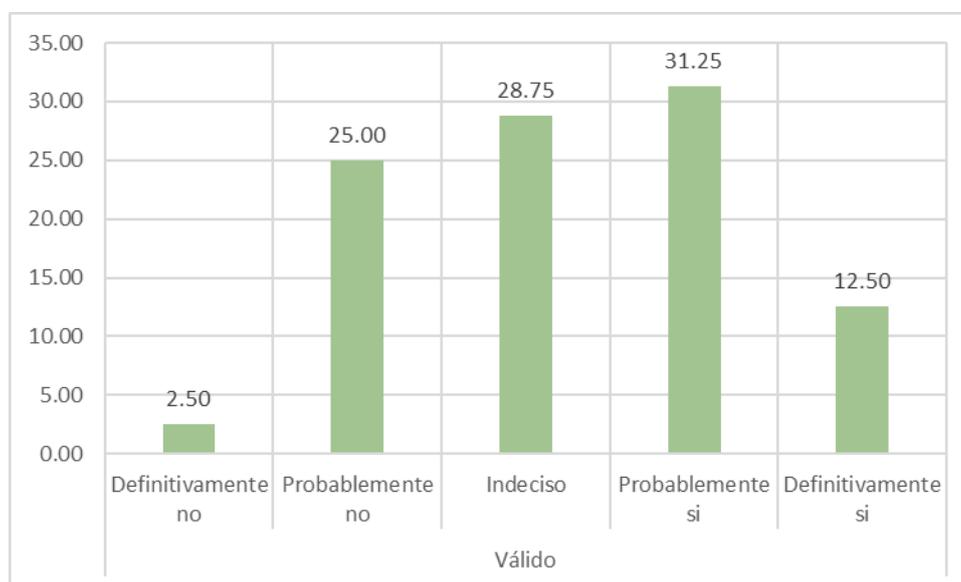
Interpretación: De los 80 sujetos de estudio, un 2.50% (2) identifica que definitivamente no existe logro y reconocimiento en su trabajo; en tanto un 11.25% (9) identifica que probablemente no perciben logro y reconocimiento en su trabajo; mientras que un 51.25% (41) identifica sentirse indeciso sobre la posibilidad de obtener logro y reconocimiento en su trabajo; en cambio un 33.75% (27) identifica que probablemente si exista logro y reconocimiento en su trabajo; finalmente un 1.25% (1) identifica que definitivamente si existe oportunidad de tener logro y reconocimiento en su trabajo.

- Resultados de la variable engagement laboral

Tabla 9.
Tabla de frecuencia para la V2

		Engagement	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	2	2.50
	Probablemente no	20	25.00
	Indeciso	23	28.75
	Probablemente si	25	31.25
	Definitivamente si	10	12.50
Total		80	100

Figura 9.
Estadísticos descriptivos para la V2



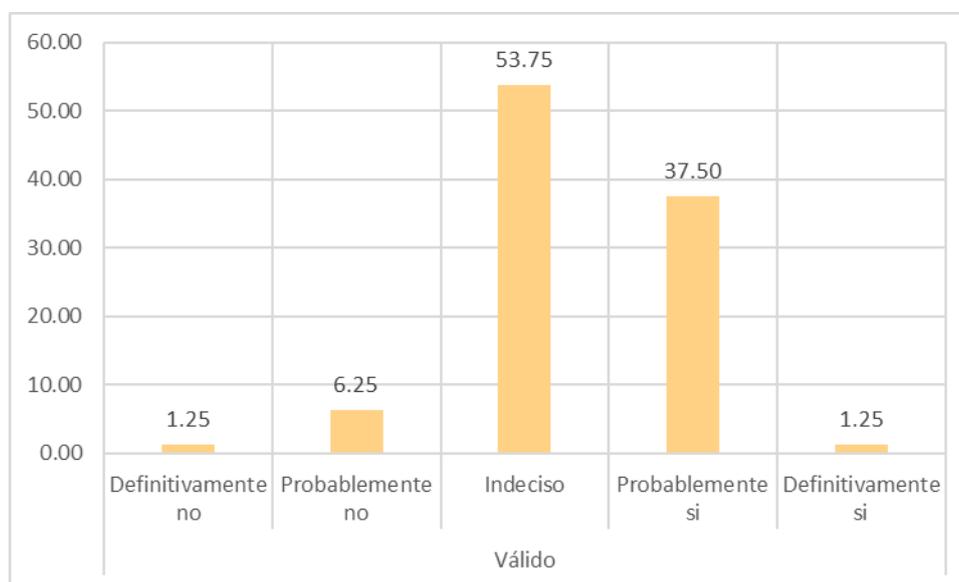
Interpretación: De los 80 sujetos sometidos a estudio, un 2.50% (2) indica que definitivamente no se sienten comprometidos con la institución; en tanto un 25% (20) indican que probablemente no se sienten comprometidos; en cambio un 28.72% (23) indican que se sienten indecisos sobre si están o no comprometidos con la institución; a diferencia de un 31.25% (25) que indica que probablemente si se considera comprometido; finalmente, un 12.50% (10) indica que definitivamente si se sienten comprometidos.

- Resultados de la dimensión vigor

Tabla 10.
Tabla de frecuencia para la D1

		Vigor	
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Definitivamente no	1	1.25
	Probablemente no	5	6.25
	Indeciso	43	53.75
	Probablemente si	30	37.50
	Definitivamente si	1	1.25
	Total	80	100

Figura 10.
Estadísticos descriptivos para la D1



Interpretación: De los 80 sujetos sometidos a estudio, un 1.25% (1) señalan que definitivamente no se sienten vigorizados en su trabajo; en tanto un 6.25% (5) señala que probablemente no perciben sentirse vigorizados; en cambio 53.75% (43) señala que se sienten indecisos sobre la capacidad de vigorizarse en su trabajo; mientras 37.50% (30) señala que probablemente si perciben un entorno vigorizante; finalmente un 1.25% (1) señala que definitivamente si se siente vigorizados.

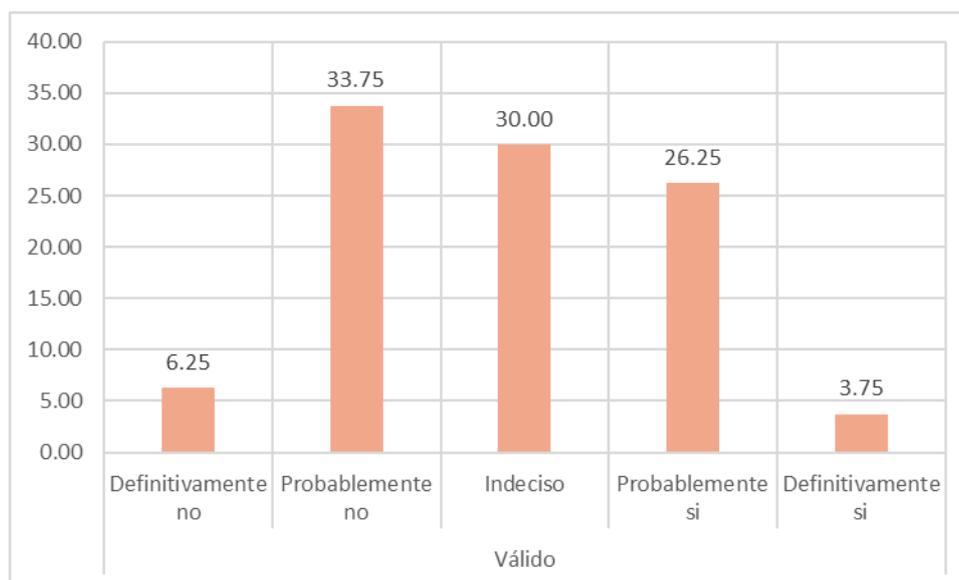
- Resultados de la dimensión dedicación

Tabla 11.
Tabla de frecuencia para la D2

Dedicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	5	6.25
	Probablemente no	27	33.75
	Indeciso	24	30.00
	Probablemente si	21	26.25
	Definitivamente si	3	3.75
Total		80	100

Figura 11.
Estadísticos descriptivos para la D2



Interpretación: De los 80 sujetos sometidos a estudio, un 6.25% (5) expresan que definitivamente no sienten que la dedicación en su trabajo sea efectiva; en tanto un 33.75% (27) expresan que probablemente no sienten una necesidad de dedicación en su trabajo; en cambio 30% (24) expresan su indecisión acerca de la forma en que su dedicación en el trabajo se ve comprometido; mientras 26.25% (21) expresan que probablemente si se sienten dedicados en su trabajo; finalmente un 3.75% (3) expresan que definitivamente si percibe una dedicación alta en su trabajo.

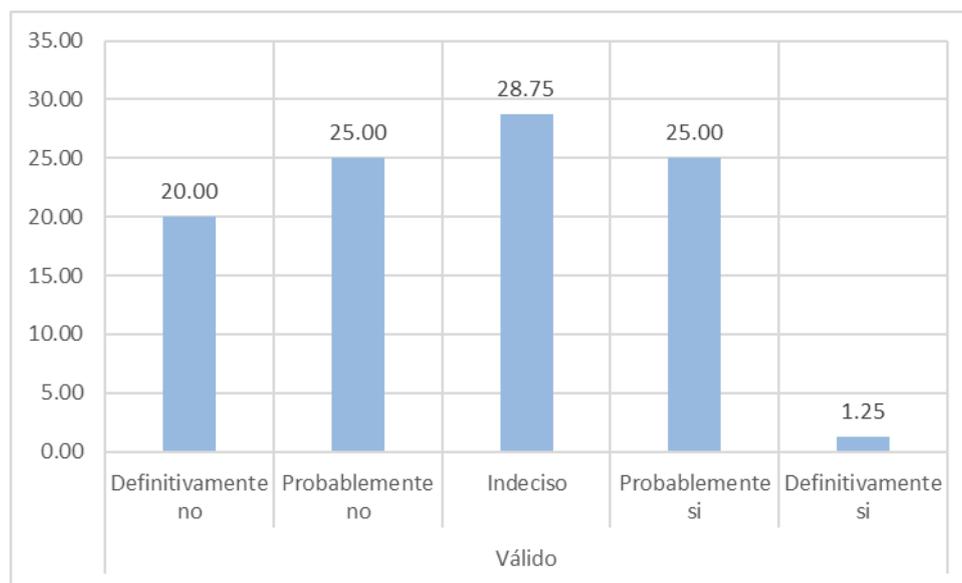
- Resultados de la dimensión absorción

Tabla 12.
Tabla de frecuencia para la D3

		Absorción	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	16	20.00

Probablemente no	20	25.00
Indeciso	23	28.75
Probablemente si	20	25.00
Definitivamente si	1	1.25
Total	80	100

Figura 12.
Estadísticos descriptivos para la D2



Interpretación: De los 80 sujetos sometidos a estudio, un 20% (16) perciben que definitivamente no se sienten absorbidos por su trabajo y funciones; en tanto un 25% (20) perciben que probablemente no hay absorción en su trabajo; en cambio 28.75% (23) perciben sentirse indecisos con respecto a la absorción que sienten en su trabajo; mientras 25% (20) perciben que probablemente si se sienten absorbidos por sus labores; finalmente un 1.25% (1) perciben que definitivamente si la absorción es alta.

5.2. Contraste de hipótesis

1. Contrastación de la hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

H0: La felicidad NO se relaciona significativamente con el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2020.

H1: La felicidad se relaciona significativamente con el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo – 2020.

- Calculo estadístico

Tabla 13.
Estadísticos de correlación para la hipótesis general

Correlaciones						
Rho de Spearman	de	Felicidad laboral	Coefficiente de correlación	de	Felicidad laboral 1,000	Engagement laboral ,843**
			Sig. (bilateral)		.	,000
			N		80	80
		Engagement laboral	Coefficiente de correlación	de	,843**	1,000
			Sig. (bilateral)		,000	.
			N		80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- Conclusión estadística

Según el análisis realizado en base a los datos obtenidos, se concluye que si existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el engagement laboral (sig. p = 0.000 < 0.05) dada a un nivel positivo fuerte ($r_s = .843$).

2. Contratación de la primera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

- Calculo estadístico

Tabla 14.
Estadísticos de correlación para la primera hipótesis específica

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Felicidad laboral	Coeficiente de correlación	Felicidad laboral	Vigor
		Sig. (bilateral)	1,000	,766**
		N	.	,001
	Vigor	Coeficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según el análisis realizado en base a los datos obtenidos, se concluye que si existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el vigor (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positivo fuerte ($r_s = .766$).

3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

- Calculo estadístico

Tabla 15.
Estadísticos de correlación para la segunda hipótesis específica

Correlaciones		
	Felicidad laboral	Dedicación
Coeficiente de correlación	1,000	,683**

Rho de Spearman	Felicidad laboral	Sig. (bilateral) N	.	,002 80
	Dedicación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,683** ,002 80	1,000 . 80

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según el análisis realizado en base a los datos obtenidos, se concluye que si existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la dedicación (sig. $p = 0.002 < 0.05$) dada a un nivel positivo fuerte ($r_s = .683$).

4. Contratación de la tercera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

- Calculo estadístico

Tabla 16.
Estadísticos de correlación para la tercera hipótesis específica

Correlaciones					
Rho de Spearman	de	Felicidad laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Felicidad laboral	Absorción
				1,000	,772**
				.	,001
				80	80
		Absorción	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,772** ,001 80	1,000 . 80

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Según el análisis realizado en base a los datos obtenidos, se concluye que si existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la absorción (sig. $p = 0.001 < 0.05$) dada a un nivel positivo fuerte ($r_s=.772$).

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Habiéndose dado la ejecución y aplicación de los instrumentos formulados, se procedió a su análisis e interpretación correspondiente, en base al objetivo de determinar la relación que existe entre la felicidad y el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Encontrándose limitaciones en el desarrollo de la recolección de datos, propias de las restricciones sanitarias provocadas por el COVID-19, las cuales se ejecutaron en coordinación con la institución y personal correspondiente.

Siendo así, se ejecutó una prueba piloto para la determinación del nivel de confiabilidad de los instrumentos planteados, siendo que después del análisis estadístico de los resultados obtenidos en esta, se determinó en base al valor del alfa de Cronbach obtenido, que ambos instrumentos tienen una confiabilidad alta ($\alpha_1=0.879$ y $\alpha_2=0.884$ respectivamente), por lo que, se procedió a su aplicación en la muestra correspondiente.

Por lo que, en base a los resultados descriptivos, se procedió al análisis, en primer lugar, para la *primera variable felicidad laboral*, de los 80 sujetos sometidos a estudio, un 37.50% (30) en su mayoría, expresa manifestarse indeciso sobre el nivel de felicidad que puede percibir en su trabajo, desde el enfoque personal y organizacional, peor en mayor medida, laboralmente, señalan que existen criterios que afectan a esta percepción, que nacen en la propia institución.

En tanto los resultados para las dimensiones de estudio, para la *primera dimensión positividad*, un 42.50% (34) se manifiestan indecisos con la positividad que podrían percibir en su trabajo, esto afectando su capacidad laboral, y su concepción acerca del ambiente de trabajo. Para la *segunda dimensión sentido*, un 43.75% (35) se identifican

indecisos con su percepción acerca del sentido que tienen acerca de su trabajo y por qué lo realizan, afectando a la forma en que se sienten felices con este. Para la *tercera dimensión confiabilidad*, un 47.50% (38) señalan sentirse indecisos sobre la confiabilidad que sienten y perciben en la institución, basado en las condiciones en las que desarrollan sus labores y funciones, también en la interacción social y profesional entre los propios trabajadores, además de la coyuntura política por la cual se caracterizan este tipo de instituciones. Para la *cuarta dimensión desarrollo profesional y personal*, un 43.75% (35) indican su indecisión sobre la posibilidad de un desarrollo en el tiempo de sus capacidades profesionales y relaciones personales, lo cual afectaría la forma en que los trabajadores interactúen con la institución. Para la *quinta dimensión logro y reconocimiento*, un 51.25% (41) se identifican indecisos sobre la posibilidad de la obtención de logros y reconocimiento por parte de la institución, que incide en la felicidad que podrían percibir y su satisfacción consecuente a esta.

Para la segunda variable engagement laboral, un 31.25% (25) de los 80 sujetos de estudio en su mayoría, indican que probablemente si se sienten comprometidos con la institución y con su trabajo, por lo que esto se relaciona a las condiciones en las que desarrollan este y las acciones que la institución implementa y ejecuta para la mejora de esta característica.

Sobre las dimensiones de estudio, para la primera dimensión vigor, 53.75% (43) señalan su indecisión sobre la capacidad de vigorizarse en su trabajo, afectada por la carga laboral y las funciones que realizan, acrecentada también por las propias labores realizadas en su entorno. Para la segunda dimensión dedicación, un 33.75% (37) expresan que probablemente no sienten una necesidad de dedicación a su trabajo, que tiene un efecto en el desempeño y productividad que se da en la institución. Para la tercera

dimensión absorción, un 28.75% (23) se perciben indecisos, sobre el nivel de absorción que podrían expresar en sus labores y el entorno laboral en el que se desarrollan, todo esto afectando su forma de desenvolvimiento.

Es así que, en base a todo el análisis anterior, se procedió a la contrastación de las hipótesis planteadas, por lo que, para la hipótesis general, sobre si la felicidad se relaciona significativamente con el engagement laboral. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. $p = 0.000 < 0.05$) se da a un nivel positivo fuerte ($rs=.843$). Al respecto, Marchán (2016) sostiene que la felicidad laboral es clave para poder establecer un nivel de comodidad y placer en un ambiente y en los trabajadores, para que estos puedan desarrollarse de forma productiva, por lo que, en los resultados hallados, es claro que, siempre que se de un ambiente en que la felicidad de los trabajadores reine, estos podrán persistir en su desempeño. Además, Granados (2015) se enfoca en que, el que un trabajador se sienta comprometido con su organización, optimizara el trabajo, afectando el entorno y ambiente, por lo que, en sintonía con lo anterior, es correcto decir que, un trabajador que se sienta feliz, también se sentirá comprometido con su trabajo y representara a la institución.

Asimismo, para la primera hipótesis específico, que consistió en demostrar si existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) se da a un nivel positivo fuerte ($rs=.766$). En ese sentido, Gómez y Muñoz (2016) plantea de forma acertada que, un trabajador feliz, lograra mejores resultados, tanto así que, esto afectara a los niveles en que este se sienta preparado para afrontar sus labores. También, Raza (2017) expresa sobre el vigor, que este se vera afectado en el tiempo, convirtiendo al trabajador en una máquina, que

automatiza el trabajo sin pensar en el valor que puede tener, por lo que los resultados expresan que, siempre que los trabajadores se perciban felices, su vigor se verá reforzado y mejorado.

Para la segunda hipótesis específico, que consistió en demostrar si existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) se da a un nivel positivo medio ($r_s = .683$). Lázaro (2019) enfoca que, la felicidad será correspondiente al entorno social de los propios trabajadores, así mismo, la dedicación que se profesa en el entorno laboral, estará relacionada a la forma en que la institución logre inculcar políticas y acciones de mejora personal en los trabajadores.

Finalmente, para la tercera hipótesis específico, que consistió en demostrar si existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .772$). En este punto, Espinoza (2019) ahonda más en que, un trabajador que se siente absorbido por su trabajo, será incapaz de ser feliz en este, y relacionara la carga laboral con molestia, lo que afectara a su desempeño, por lo que, será cuestión de que, se pueda establecer medidas que logren controlar o por lo menos disminuir los niveles de absorción y así no afectar las labores.

CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general establecido, contrastado mediante la prueba de correlación, se concluye que la felicidad laboral SI se relaciona significativamente con el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo (sig. $p.=0.000 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($rs=0.843$). Por lo que, los trabajadores que se sientan felices en sus labores, estarán comprometidos con la organización, y esto será beneficioso en el trabajo y los resultados esperados.
2. Para el primer objetivo específico, contrastado mediante la prueba de hipótesis, se concluye que SI existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo, (sig. $p.=0.001 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte ($rs=0.766$). Siendo así que, los trabajadores que se consideren y sientan felices en sus labores, se sentirán vigorizados en la ejecución y consecución de actividades.
3. Para el segundo objetivo específico, contrastado mediante la prueba de hipótesis, se concluye que SI existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo, (sig. $p.=0.002 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel medio ($rs=0.683$). Por lo que, los trabajadores felices tendrán mejores niveles de dedicación en su trabajo.
4. Para el tercer objetivo específico, contrastado mediante la prueba de hipótesis, se concluye que SI existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo, (sig. $p.=0.001 < \alpha=0.05$) y esta se da a un nivel fuerte

($r_s=0.772$). Siendo así, los trabajadores que se consideren felices en su trabajo, no serán absorbidos por este y decaer en su desempeño.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución que mantenga e incentive los niveles de felicidad que presentan los trabajadores a través de la realización de talleres o reuniones motivacionales para así mejorar también la forma en que los mismos se manifiesten comprometidos (engaged), y así mismo, establecer medidas a futuro que mantengan esta percepción y mejorar los componentes de desenvolvimiento, desempeño y rendimiento en el trabajo.
2. Se recomienda establecer medidas para mejorar los factores de vigor de los trabajadores a futuro, estableciendo componentes y caracteres que mantengan un entusiasmo en los mismos y así afectar e influir de manera positiva y beneficiosa en el trabajo.
3. Se recomienda analizar los componentes que afecten la forma en que se da la dedicación en base a las funciones y actividades realizadas por los trabajadores, para mediar en el nivel de implicación con la que desarrollan su trabajo, y orientarlo al aspecto de inspiración y orgullo de pertenencia a la institución.
4. Se recomienda a la institución a mejorar las condiciones objetivas y subjetivas por las cuales el trabajador pueda sentir una absorción de su trabajo, es decir, mejorar las condiciones en las cuales estos puedan mantenerse concentrados y atentos en su entorno, pero sin llegar a desarrollar características de estrés u otros que afecten su desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. Routledge.
- Armstrong, M. (2009) *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Beytía, P. & Calvo, E. (2011). How to Measure Happiness? *Claves de Políticas Públicas*, 4. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2302809>
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Aldine.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189-200. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>

- Cortés Cortés, M. E. e Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1750>
- Cruz Mejía, J., Ramírez, S. M. y Sánchez, D. P. (2015). *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral* [Tesis de Posgrado, Universidad Sergio Arboleda]. <http://hdl.handle.net/11232/956>
- Cuadra L., H., & Florenzano U., R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista De Psicología*, 12(1), 83–96. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2003.17380>
- Delgado, J. (1999). *La felicidad: qué es y cómo se alcanza*. Vivir mejor.
- Espinoza Purisaca, E. G. (2019). *Felicidad y Engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6165>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19(3), 313–332. <https://doi.org/10.1080/02699930441000238>
- Frías Herrera, M. S. (2016). *Análisis del Engagement y su Relación con la Motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. [Tesis de posgrado, Universidad Veracruzana]. <http://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46941>

Gamarra Astuhuaman, G., Rivera Espinoza, T. A., Wong Cabanillas, F. J. y Pujay Cristobal, O. E. (2019). *Estadística e Investigación con Aplicaciones de SPSS*. Editorial San Marcos EIRL.

Gamarra Astuhuaman, G., Rivera Espinoza, T. A., Wong Cabanillas, F. J. y Pujay Cristobal, O. E. (2019). *Estadística e Investigación con Aplicaciones de SPSS*. Editorial San Marcos EIRL.

Gamero Maldonado, H. Y. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 94-102. <https://dx.doi.org/10.4067/S071824492013000200010>

García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa-Enriquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013* [Tesis de posgrado, Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas]. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/34792>

Gebauer, J., Lowman, D., & Gordon, J. (2008). *Closing the Engagement Gap: How Great Companies Unlock Employee Potential for Superior Results*. Penguin.

Gómez Galeano, J. J. y Muñoz Valencia, M. C. (2016). *Felicidad en el Trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de Entrevista Estructurada*. [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. <http://hdl.handle.net/10495/8020>

Granados Amaya, C. R. (2015). *Engagement Laboral en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Contraloría General de la Republica*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/3464>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc. Graw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw-Hill.
- Hinojosa, J. (2017). *El arte de hacer una tesis: Para pos y pregrado con casos prácticos*. Editorial San Marcos EIRL.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Lázaro Bendezú, E. R. (2019). *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal].
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3155>
- Mackay, M. M., Allen, J. y Landis, R. S. (2017). Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108-120.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>
- Marchán Matéus, A. (2016). *La Relación en la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Cooperativa*. [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito].
<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/5766>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- Munch Galindo, L. y Ángeles, E. (2011). *Métodos y Técnicas de Investigación*. Editorial Trillas S.A. de C.V.
- Raza Carillo, D. F. (2017). *Relación entre el Engagement Laboral de los docentes del Área de Gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes*. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/5874>
- Riera, P., Miller, J. & Operé, M. (2016). *Gestión del compromiso. Del sentir del empleado al hacer de la organización*. Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.
- Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). From "burnout" to "engagement": A new perspective? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
- Vera-Villarroel, P. E., & Guerrero, Á. (2003). Diferencias en habilidades de resolución de problemas sociales en sujetos optimistas y pesimistas. *Universitas Psychologica*, 2(1), 21-26.
- Vidal, M. y Linati, A. (2015). *Delivering hapinnes at UEM: Aprendiendo a ser feliz en el trabajo* [Conferencia, Universidad Europea]. XI Jornadas Internacionales de

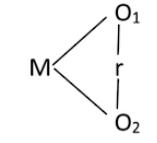
Innovación Universitaria: Educar para transformar.

<http://hdl.handle.net/11268/3660>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Felicidad y engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la felicidad y el engagement en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación existente entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación existente entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación existente entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la felicidad y el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar la relación existente entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.</p> <p>2. Identificar la relación existente entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.</p> <p>3. Identificar la relación existente entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.</p>	<p>Hipótesis general: La felicidad se relaciona significativamente con el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y el vigor que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la dedicación que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la felicidad laboral y la absorción que presentan los trabajadores en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2020.</p>	V1: FELICIDAD LABORAL	D1: Positividad	Gratitud Satisfacción Esperanza	<p>Método de investigación: Científico Hipotético deductivo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p>  <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación Población: 350 trabajadores de la municipalidad y muestra: 80 trabajadores, muestro probabilístico finito Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de información: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman) Análisis en Excel y SPSS 25</p>
				D2: Sentido	Pertenencia Sentido compartido Voluntariedad	
				D3: Confiabilidad	Respeto Interés por los demás Diálogo Horizontalidad relacional	
				D4: Desarrollo profesional y personal	Crecimiento personal Relaciones interpersonales Capacitación	
				D5: Logro y reconocimiento	Logro Reconocimiento	
			V2: ENGAGEMENT	D1: Vigor	Energía Vigor Ganas Continuidad Persistente Adecuación	
				D2: Dedicación	Propósito Entusiasmo Inspiración Orgullo Reto	
				D3: Absorción	Tiempo Absorción Conexión	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: FELICIDAD LABORAL	D1: Positividad	Gratitud Satisfacción Esperanza	Escala ordinal de Likert 1: Definitivamente no 2: Probablemente no 3: Indeciso 4: Probablemente si 5: Definitivamente si
	D2: Sentido	Pertenencia Sentido compartido Voluntariedad	
	D3: Confiabilidad	Respeto Interés por los demás Diálogo Horizontalidad relacional	
	D4: Desarrollo profesional y personal	Crecimiento personal Relaciones interpersonales Capacitación	
	D5: Logro y reconocimiento	Logro Reconocimiento	
V2: ENGAGEMENT	D1: Vigor	Energía Vigor Ganas Continuidad Persistente Adecuación	
	D2: Dedicación	Propósito Entusiasmo Inspiración Orgullo Reto	
	D3: Absorción	Tiempo Absorción Conexión	

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: FELICIDAD LABORAL	D1: Positividad	Gratitud Satisfacción Esperanza	Items 1 -4	Escala ordinal de Likert 1: Definitivamente no 2: Probablemente no 3: Indeciso 4: Probablemente si 5: Definitivamente si
	D2: Sentido	Pertenencia Sentido compartido Voluntariedad	Items 5 -8	
	D3: Confiabilidad	Respeto Interés por los demás Diálogo Horizontalidad relacional	Items 9 -12	
	D4: Desarrollo profesional y personal	Crecimiento personal Relaciones interpersonales Capacitación	Items 13 -16	
	D5: Logro y reconocimiento	Logro Reconocimiento	Items 17 - 20	
V2: ENGAGEMENT	D1: Vigor	Energía Vigor Ganas Continuidad Persistente Adecuación	Items 21 -26	
	D2: Dedicación	Propósito Entusiasmo Inspiración Orgullo Reto	Items 27 -32	
	D3: Absorción	Tiempo Absorción Conexión	Items 33 -37	

Anexo 4. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

Sr. Trabajador, se le presenta el cuestionario que pretende determinar la relación existente entre la felicidad y el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto con las respuestas.

1	2	3	4	5
Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si

V1: Felicidad laboral	1	2	3	4	5
D1: Positividad					
1. Me siento agradecido con la vida por todo lo que me ha brindado					
2. Por lo general me siento satisfecho					
3. La mayoría del tiempo no me siento feliz					
4. Soy una persona optimista					
D2: Sentido					
5. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
6. La felicidad es para algunas personas, no para mí					
7. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia					
8. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos					
D3: Confiabilidad					
9. Casi siempre actúo con respeto ante los demás					
10. Muestro empatía ante situaciones difíciles					
11. La Comunicación y el dialogo es una práctica frecuente					
12. Siento un alto nivel de pertenencia en un equipo trabajo					
D4: Desarrollo profesional y personal					
13. Hasta ahora he conseguido las cosas, que para mí son importantes					
14. Me considero una persona realizada					
15. Me gusta interactuar e intercambiar ideas					
16. Me gusta aprender y capacitarme constantemente					
D5: Logro y reconocimiento					
17. La resiliencia es una práctica habitual en mí					
18. Me considero un profesional calificado para contribuir en el desarrollo de la sociedad					
19. Recibo positivamente las sugerencias y recomendaciones.					
20. Aceptas tus debilidades y estás dispuesto a superarlos, buscando siempre alternativas de mejora.					

CUESTIONARIO

Sr. Trabajador, se le presenta el cuestionario que pretende determinar la relación existente entre la felicidad y el engagement laboral en la Gerencia General de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto con las respuestas.

	1	2	3	4	5
	Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si
V2: Engagement laboral					
D1: Vigor					
21. El trabajador gasta energía en el cumplimiento de su trabajo.					
22. Debe de darse condiciones para vigorizar al trabajador					
23. Las ganas de trabajar deben de motivarse e incentivarse para cumplir metas concretas					
24. Debe darse continuidad entre el trabajo, y las funciones del trabajador					
25. Debe de darse persistencia en alcanzar los objetivos de la organización					
26. La adecuación del trabajo debe darse en base al trabajador.					
D2: Dedicación					
27. Existen un propósito principal en base a cada trabajo, y como afecta los demás					
28. Debe de establecerse un aspecto que entusiasme al trabajador para que se sienta comprometido					
29. El trabajo debe de tener inspiración en el cumplimiento de objetivos y metas					
30. Se deben de dar retos para cumplir y motivar a los trabajadores					
31. Existen efectos entre la dedicación que se da y el compromiso que se presenta					
32. La dedicación puede basarse en retos concretos a cumplirse y recompensarse					
D3: Absorción					
33. El tiempo de trabajo es un factor que puede aumentar la absorción laboral					
34. El trabajador se basa en el su horario de trabajo para cumplir sus funciones					
35. Existen características que conectan la absorción laboral con la desmotivación					
36. El trabajador se siente absorbido por la carga laboral que se da en ciertos escenarios					
37. Existen conexiones entre las condiciones del trabajo y la absorción que se puede presentar					

Anexo 5. Consentimiento informado

D. 185251
F. 133248

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCAYO
TRAMITE DOCUMENTARIO S.O
RECEPCIÓN
14 OCT 2021
FO 00 67

SOLICITUD SOLICITADA POR: MARILYN PAOLA BACA SALAZAR

DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.

SEÑOR ALCALDE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

S. A.

Huancayo, -

Yo, **MARILYN PAOLA BACA SALAZAR**, identificado (a) con DNI N° 43586974, Bachiller de la Carrera de Administración y Sistemas de la Sede Huancayo, número de celular 921781667, correo pao_bs@hotmail.com. Ante Usted, con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando desarrollando un proyecto de tesis titulado; "FELICIDAD LABORAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA GERENCIA GENERAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO - 2020"; solicito permiso para desarrollar la investigación en la Institución que usted dignamente dirige.

Atentamente,



MARILYN PAOLA BACA SALAZAR
DNI N° 43586974

Huancayo, octubre del 2021



Huancayo, 28 de setiembre de 2021

CARTA N° 602-2021-MPH/GA-SGGRH

SEÑORITA
MARLYN PAOLA BACA SALAZAR

Ciudad:

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS.

De mi mayor consideración.

Es muy grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi saludo cordial a nombre de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo; asimismo, comunico la ACEPTACIÓN para que realice los trabajos para su proyecto de investigación "FELICIDAD LABORAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA GERENCIA GENERAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO - 2020"; el mismo que se iniciara el 18 de Octubre de 2020 debiendo culminar el 29 de Octubre de 2020, ante la presentación del Expediente N° 126699 de fecha 27/09/2021, a nuestra Entidad.

Sin otro particular, me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi deferencia personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Alh. Néstor Félix Torres Carlon
Sub Gerente

C.c.
Archivo
SGGRH.

177532
127746