



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

FELICIDAD Y EFICIENCIA EN LOS  
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE  
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DEL SECTOR  
EXTRACTIVO EN LA CIUDAD DE PIURA.

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Autora:**

Maryssella del Pilar Zapata Medina

**Asesora:**

Dra. Julia Otilia Sagástegui Cruz

Trujillo – Perú

2021

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre felicidad y eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura. Se llevó a cabo una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 176 colaboradores de la empresa Confipetrol Andina S.A. y los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios que constaron de 20 preguntas cada uno, el primero de ellos correspondió a la variable felicidad propuesto por Alarcón (2006), mientras que el de la eficiencia fue elaborado tomando en cuenta el estudio de Huayllani y Taype (2015). El análisis de los datos recopilados se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencial utilizando el programa SPSS versión 25. Los resultados indicaron que, entre felicidad y eficiencia, el Rho de Spearman fue de 0,486 y un  $p\text{-valor}=0,00<0,05$ . Por lo tanto, se concluyó que existe una relación positiva media y significativa entre la felicidad y la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Palabras clave:** felicidad, eficiencia, satisfacción, alegría de vivir.

## **Abstract**

The present research study aimed to determine the relationship between happiness and efficiency in the employees of an equipment maintenance company in the extractive sector in the city of Piura. An applied research was carried out, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 176 employees of the company Confipetrol Andina S.A. and the measurement instruments were two questionnaires that consisted of 20 questions each, the first of which corresponded to the happiness variable proposed by Alarcón (2006), while the efficiency one was elaborated taking into account the study of Huayllani and Taype (2015). The analysis of the collected data was carried out through descriptive and inferential statistics using the SPSS version 25 program. The results indicated that, between happiness and efficiency, Spearman's Rho was 0.486 and a p-value = 0.00 < 0, 05. Therefore, it was concluded that there is a medium and significant positive relationship between the happiness and efficiency of the employees of an equipment maintenance company in the extractive sector in the city of Piura.

**Keywords:** happiness, efficiency, satisfaction, joy of living.

## Dedicatoria y Agradecimientos

A Dios por su incomparable amor y fidelidad que se manifiesta en cada día de mi vida; por ser mi guía, fortaleza y porque me ha mostrado que sus tiempos son perfectos.

A mis padres por su amor, paciencia, comprensión y apoyo  
incondicional.

Por ser mi modelo de superación y por demostrarme que las personas somos  
capaces de superarnos a nosotras mismas.

## Tabla de contenido

Caratula.....	i
Resumen.....	ii
Abstract.....	iii
Dedicatoria y Agradecimientos .....	iv
Tabla de contenido.....	v
Índice de tablas .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
I.1. Realidad problemática .....	1
I.2. Pregunta de investigación.....	4
I.3. Objetivos de la investigación.....	4
I.3.1. Objetivo General.....	4
I.3.2. Objetivos Específicos .....	4
I.4. Justificación de la investigación .....	5
I.4.1. Teórica .....	5
I.4.2. Práctica .....	5
I.5. Alcance de la investigación.....	5
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
II.1. Antecedentes del problema.....	7
II.2. Bases teóricas .....	11
II.2.1. Felicidad.....	11
II.2.2. Eficiencia.....	16
II.3. Marco conceptual o glosario .....	19

---

III.	HIPÓTESIS .....	21
III.1.	Declaración de hipótesis .....	21
III.2.	Operacionalización de variables .....	21
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS .....	23
IV.1.	Tipo de Investigación .....	23
IV.2.	Nivel de Investigación .....	23
IV.3.	Método de Investigación .....	23
IV.4.	Diseño de Investigación .....	23
IV.5.	Marco Muestral .....	24
IV.6.	Población y muestra .....	24
IV.7.	Técnicas e instrumentos .....	25
IV.8.	Validación y confiabilidad de instrumentos .....	26
IV.9.	Procedimiento de análisis de datos .....	27
V.	RESULTADOS .....	31
VI.	DISCUSIONES Y CONCLUSIONES .....	41
VI.1.	Discusión .....	41
VI.2.	Conclusiones .....	47
VI.3.	Recomendaciones .....	48
	Lista de referencias .....	49
	Apéndice .....	57
	Apéndice A. Matriz de Consistencia .....	57
	Apéndice B. Cuestionario de la variable independiente .....	60

Apéndice C. Cuestionario de la variable dependiente.....	62
Apéndice D. Validación y confiabilidad de instrumentos .....	64
Apéndice D.1. Validación de la variable eficiencia.....	64
Apéndice D.2. Confiabilidad de instrumentos .....	65
Apéndice E. Prueba de Normalidad.....	69

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	22
<b>Tabla 2</b> Validación de Instrumento .....	26
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad del instrumento total .....	27
<b>Tabla 4</b> Medición de las variables.....	28
<b>Tabla 5</b> Escala valorativa del Rho de Spearman .....	29
<b>Tabla 6</b> Relación entre felicidad y eficiencia de los colaboradores .....	31
<b>Tabla 7</b> Correlación entre felicidad y eficiencia de los colaboradores .....	32
<b>Tabla 8</b> Relación entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia de los trabajadores .....	33
<b>Tabla 9</b> Correlación entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia de los colaboradores.....	34
<b>Tabla 10</b> Relación entre la satisfacción con la vida y la eficiencia de los colaboradores .....	35
<b>Tabla 11</b> Correlación entre la satisfacción con la vida y la eficiencia de los colaboradores .....	35
<b>Tabla 12</b> Relación entre la realización personal y la eficiencia en colaboradores.....	37
<b>Tabla 13</b> Correlación entre la realización personal y la eficiencia de los colaboradores .....	37
<b>Tabla 14</b> Relación entre la alegría de vivir y la eficiencia de los colaboradores.....	38
<b>Tabla 15</b> Correlación entre la alegría de vivir y la eficiencia de los colaboradores.....	39

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Realidad problemática

En la actualidad, una de las preocupaciones de los empleadores, es trabajar y hacer en lo posible que los colaboradores se encuentren felices, ya que al lograrlo se beneficiarían ambas partes; por un lado, la empresa tendría mejores resultados y por otro, los trabajadores además de estar emocionalmente bien, lograrían ser más eficientes

En México de 1.500 profesionales, un 33% de los trabajadores felices presentó mayor energía y dinamismo que derivó en hasta un 88% de mejora en la eficiencia y la productividad. En cambio, cuando estos no son felices, se incrementan el número de accidentes laborales (300%) (Notimex, 2012).

Es por ello, que La compañía de consultoría The Edge Group desarrolla en América Latina la cultura de la felicidad en las empresas; tomando en cuenta la innovación, participación y compromiso del personal, así como la adaptación a los cambios; basándose en el hecho que un empleado feliz, es más productivo y eficiente (GESTIÓN, 2017).

En el 2018 The Adecco Group realizó una encuesta a más de 3.500 colaboradores españoles, donde el 51,7% señalaron que la felicidad no es algo pasajero; de hecho, ha llegado para quedarse en las organizaciones. Sin embargo, de cada 4 trabajadores al menos 3 indicaron que con el paso de los años las empresas se enfocarán en otros valores y terminarán olvidándose de la felicidad de sus trabajadores. También, enfatizaron que el ambiente laboral, un horario flexible y un buen jefe son aspectos importantes para alcanzar la felicidad en el trabajo (AEPSAL, 2018).

Datos de Harvard Business Review y Gallup indican que las organizaciones con altos niveles de felicidad y bienestar elevan su productividad en un 31%, incrementan sus ventas un 44%, reducen la rotación de personal hasta un 51% y avanzan un 300% más en temas de innovación (EXPANSIÓN, 2020).

En el contexto corporativo, el factor eficiencia con la tecnología avanzada sujeta a la creatividad e innovación, avanza a pasos agigantados en todas las áreas y rubros empresariales y el factor humano que con su sapiencia, habilidad, conocimientos y alta competitividad, se constituye en el eje de desarrollo de las corporaciones; pero el éxito de su actitud laboral depende de su ámbito psicológico-emocional, el elemento salud y su reto de gestión natural, para el cumplimiento de su tarea, ya que en un 86.7% se hace efectiva en bien de las corporaciones (Naciones Unidas, 2018).

Según la encuesta de The Edge Group, son los peruanos los que se encuentran más felices que las peruanas en su centro de labores; es decir, un 43.9% son varones felices, mientras que las mujeres felices representan solo un 36.1%. Sin embargo, el análisis por edades indicó que son las personas mayores de 45 años las que se encuentran más felices que lo jóvenes (GESTIÓN, 2015).

Por otro lado, el 74% de los colaboradores estaría dispuesto a cambiar de empleo con el fin de ser más feliz, incluso un 66% estaría feliz si tuviese su propio negocio. Y un 36% está buscando un nuevo puesto de trabajo, debido que el ambiente laboral en el que se encuentra no es el correcto, no son reconocidos por los logros obtenidos, no comparte la cultura laboral impuesta por sus empleadores, no se respetan los horarios de refrigerio y salida (Andina, 2021).

En el contexto local, se encuentra la empresa Confipetrol Andina S.A., es una compañía con más de veinte años de trayectoria, que brinda soluciones y servicios integrales de operación y mantenimiento de equipos del sector Extractivo

(hidrocarburos, energía, minería), con la aplicación de técnicas de confiabilidad y bajo estándares internacionales y técnicas predictivas de diagnóstico con tecnología. Dentro de los servicios que brinda la empresa, se encuentra la operación del sistema de producción, operación y mantenimiento de grupos electrógenos, compresores y distribución de gas natural, así como el mantenimiento de instrumentos y control de equipos de producción, y mantenimiento mecánico eléctrico e instrumentación de equipos de plantas de gas.

La compañía, se ubica en la Av. Bolognesi s/n en el distrito de El Alto, provincia de Talara, departamento de Piura. Cuenta con colaboradores que, acompañados de herramientas tecnológicas y de gestión certificadas, busca brindar alta calidad de sus labores a sus clientes, así como garantizar la seguridad de su talento humano. Sin embargo, es necesario indicar que hay un porcentaje de colaboradores que a pesar de que indudablemente quieren mejorar la calidad de su trabajo día a día, no alcanzan su máximo rendimiento en base a su eficiencia; algunas veces se muestran desmotivados, no cumplen con los plazos establecidos, no tienen iniciativa, se muestran distraídos, existe una deficiente comunicación, parecen estar agotados físicamente, quizás por las circunstancias actuales de pandemia mundial.

La productividad de su rendimiento es fluctuante, su estabilidad es insegura, se muestran taciturnos, tristes, nerviosos, tensos; y en ese estado su eficiencia, su productividad, su competitividad decae y esto por el contexto pandémico, pues perciben que la empresa no muestra mucho interés en su situación actual. Es por ello que, frente a la situación descrita y los signos manifestados como cambio en las relaciones con los demás colaboradores de la empresa, falta de interés o compromiso en el desarrollo de las funciones a realizar, no se muestran proactivos, ni ponen interés en ser creativos y no les dan opción a que participen en los procesos de la empresa. Sienten que cuando realizan un buen trabajo, no reconocen su labor, no hay mejoras en los canales de

comunicación, ya que no se da de manera clara y transparente.

Por las razones antes descritas, se consideró la imperante necesidad de llevar a cabo esta investigación enfocada al estudio de las variables felicidad y eficiencia en los colaboradores de la empresa Confipetrol, lo que permitirá comprender el motivo de su actuación y relación en el contexto social, corporativo e incluso psicológico.

## **I.2. Pregunta de investigación**

¿Cómo se relaciona la felicidad y la eficiencia en colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura?

## **I.3. Objetivos de la investigación**

### **I.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la felicidad y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

### **I.3.2. Objetivos Específicos**

- Establecer la relación entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.
- Establecer la relación entre la satisfacción con la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.
- Establecer la relación entre la realización personal y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.
- Establecer la relación entre la alegría de vivir y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

extractivo en la ciudad de Piura.

#### **I.4. Justificación de la investigación**

##### **I.4.1. Teórica**

La presente investigación es de gran aporte para futuros estudios en el sector empresarial ya que resalta la importancia de las características que debe poseer una empresa que promueve la felicidad y convertirse en un buen lugar para trabajar, y cómo ésta tiene un impacto positivo en elevar los niveles de eficiencia de los colaboradores, tomando en consideración las diferentes perspectivas filosóficas de la Psicología Positiva de Martin Seligman y los aportes de los enfoques teóricos de la eficiencia en el trabajo.

##### **I.4.2. Práctica**

Esta investigación encuentra su justificación práctica en la existencia de la relación directa entre la variable felicidad y eficiencia, así como las características propias que tiene la población que labora en una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo; estableciendo estrategias motivacionales para que los equipos de trabajo fortalezcan sus habilidades frente a la realidad objeto de estudio, así como la inversión de la empresa en el talento humano de su organización para generar compromiso y ventaja competitiva.

Asimismo, los instrumentos de investigación han permitido establecer la relación entre las dos variables de estudio (felicidad y eficiencia), los mismos que pueden ser utilizados para futuras investigaciones con el fin de profundizar en el tema abordado.

#### **I.5. Alcance de la investigación**

Las corporaciones actuales, anhelan ser más competitivas, con un crecimiento

sostenible debido al elevado nivel de rentabilidad, producto de su alto estándar de productividad; para ello, el eje laboral es el más trascendente y requiere de un recurso humano altamente competitivo, con un valor agregado de sapiencia, con permanente creatividad e innovación, carismático, con un estado emocional elevado donde su emotividad, alegría, su cultura de trato y de amistad sea el más óptimo posible; y su felicidad sea el acicate más valioso para el trabajo en su conjunto, siendo ésta la gran razón y alcance del desarrollo de la presente investigación.

La presente investigación aborda una problemática institucional, que sirve para determinar la relación que tiene la felicidad en la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo, específicamente en la empresa Confipetrol Andina S. A., en donde se aplicaron los instrumentos al personal de los diferentes servicios del Área de Negocios.

## II. MARCO TEÓRICO

### II.1. Antecedentes del problema

Las empresas actualmente apuestan por un modelo de felicidad en sus colaboradores; cuyo propósito sea mejorar el ambiente laboral generando circunstancias adecuadas que fortalezcan las competencias de cada integrante y por ende conseguir un incremento importante en su rendimiento. Es por ello que a lo largo de la historia se han venido desarrollando diversos estudios en donde se puede evidenciar la influencia que tiene la felicidad en la eficiencia.

Flores (2020) en su tesis “Aplicación del modelo daft para mejorar la eficiencia personal en la Imprenta Gigantografías Fortin Color’s de la ciudad de Chiclayo”, tuvo como objetivo determinar que el modelo DAFT para mejorar la eficiencia personal en la Imprenta Gigantografías fortin Color’s de la ciudad de Chiclayo. Fue un estudio con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y diseño pre-experimental. La muestra utilizada fue de 32 colaboradores de la Imprenta y como instrumentos utilizó una guía de entrevista y cuestionario. Los resultados evidenciaron que antes de aplicar el modelo, los trabajadores se caracterizaron por no ser eficientes (nivel bajo y medio), debido al incumplimiento de sus funciones, la falta de liderazgo, poco compromiso, bajo nivel de satisfacción y presencia de debilidades en sus competencias; después de aplicar el modelo daft la eficiencia en los colaboradores se ubicó en el nivel medio y alto. Por lo tanto, concluye que llevar acabo el modelo DAFT en la Imprenta Gigantografías fortin Color’s de la ciudad de Chiclayo mejora la eficiencia en las actividades de los trabajadores (p.62).

Llanos (2019) en su tesis de licenciatura “La metodología de las 5S’s y su relación con la eficiencia del Taller de mantenimiento de la Empresa CFG INVESTMENT S.A.C. de Chimbote, 2018”, planteó determinar la relación entre la metodología de las 5S’s y la eficiencia del taller de mantenimiento de la Empresa CFG INVESTMENT S.A.C. de Chimbote, 2018. El estudio se caracterizó por seguir un diseño no experimental, correlacional y transaccional. La muestra la conformaron 34 trabajadores de la empresa antes mencionada y el instrumento que utilizó fue el cuestionario. Obtuvo los siguientes resultados: el modelo de las 5S’s que aplicó en el taller de mantenimiento a los colaboradores solo un 26,5% dijo ser bueno; el 35,3% mencionó que es malo y un 38,2% lo consideró como regular. Por otro lado, los encuestados indicaron que el nivel de eficiencia fue malo (41,2%), regular (35,3%) y bueno (23,5%). El coeficiente de Rho de Spearman para las dos variables arrojó 0.863 y fue significativa. Por lo tanto, concluyó que entre el modelo de las 5S’s y la eficiencia existe una relación positiva alta ( $r=0.863$ ) y significativa ( $p<0,05$ ) (p.47).

Ramírez (2019) en su investigación sobre “La felicidad organizacional ¿cómo implementarla y por qué?”, tuvo como propósito determinar y comprobar los beneficios de implementar la felicidad en las organizaciones. El estudio fue descriptivo, la muestra estuvo conformado por 14 colaboradores de la empresa Open Mall S.A. y las técnicas que empleó fueron la observación, la encuesta y la entrevista. Entre los resultados que el autor encontró que si existe compañerismo por lo que se ayudan unos a los otros ante cualquier desafío (57,1%), este mismo porcentaje señaló que trabajar en equipo les genera frustración por lo que solo un 42,9% indicó que disfruta trabajar con sus compañeros. Asimismo, más de la mitad (64,3%) afirmó que es libre en tomar decisiones en beneficio de la institución, por otro lado, un 35,7% está seguro que puede crecer y desarrollarse profesionalmente. Finalmente concluyó que la felicidad trae efectos

positivos en los trabajadores y estos son: aumento de la productividad, mejora en la eficiencia, adecuadas relaciones interpersonales, entre otros (p.133).

Duche-Pérez y Rivera (2019) en su artículo “Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas”, analizaron la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguí Escobedo EsSalud en Arequipa. El estudio fue cuantitativo y se caracterizó por ser un diseño no experimental, transversal y correlacional. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados indicaron que existe un alto porcentaje de satisfacción laboral en sus dimensiones desarrollo personal y desempeño de tareas (70%). Por el lado de la felicidad la valoración se encontró en un 90% específicamente en la dimensión satisfacción con la vida. Por lo tanto, los autores concluyeron que entre las variables antes mencionadas existe una relación positiva. Además, el compañerismo y el deseo por alcanzar una meta personal y profesional aumenta el sentido de felicidad de las enfermeras en su centro laboral (p.361).

García et al. (2018), en su tesis de maestría “Medición de la felicidad en una Empresa de Consultoría en Proyectos de Ingeniería”, quienes tuvieron como objetivo describir el nivel de felicidad de los trabajadores de una empresa de consultoría en Lima Metropolitana. Para ello siguieron un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 104 colaboradores de la empresa Buenaventura Ingenieros S.A. y utilizó como instrumento el propuesto por Alarcón (2006). Evidenció niveles altos de felicidad (59%) de los colaboradores y un porcentaje de niveles bajos (10%). En la dimensión sentido positivo de la vida el nivel alto fue de 39.7%, en el caso de la dimensión de la satisfacción con la vida los trabajadores reportaron que solo un 33.7% son altamente felices. En la dimensión realización personal solo un 20.2% son altamente felices, finalmente la dimensión alegría de vivir se reflejó que los trabajadores son altamente felices (67.3%). Por lo tanto,

concluyeron que en la empresa Buenaventura Ingenieros S.A. los trabajadores se caracterizaron por ser muy felices a la hora de realizar sus labores, esto debido a la presencia de niveles altos de felicidad (p.51).

Huayllani y Taype (2015) en su tesis de licenciatura sobre “Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Ascensión- periodo 2015”, determinaron la relación de las políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ascensión durante el periodo 2015. Metodológicamente se caracterizó por ser una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo y correlacional, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 51 colaboradores de la municipalidad estudiada y usaron como técnicas de investigación la observación, el análisis bibliográfico y la encuesta. Los resultados indicaron que la eficiencia laboral se ubicó en un nivel medio (64,7%), alto (31,4%) y solo un 3,9% consideró que el nivel es bajo. En lo que respecta a la dimensión trabajo en equipo el nivel fue medio (62,7%), el alto de 35,3% y un 2% la cataloga como un nivel bajo. El nivel de dimensiones toma de decisiones lo que prevaleció es el nivel medio con (68,6%), el nivel alto fue de 27,5% y un nivel bajo 3,9%. Para el caso de la política de Incentivos el nivel medio fue de 62,7%, el nivel alto fue de 25,5% y un nivel bajo de 11,8%. Por lo tanto, concluyeron que las políticas de incentivos tienen una relación positiva y significativa en la eficiencia laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el 2015 (p.107).

Estos antecedentes confirman que la felicidad tiende a crear individuos creativos, saludables, positivos, generosos y altruistas capaces de adaptarse al cambio y por ende al fortalecer los índices de felicidad laboral, la empresa puede construir un equipo productivo eficaz y capaz de liderar en el mercado. Por el lado de la variable eficiencia de los trabajadores existe escasa evidencia empírica y más aún cuando se trata de relacionar las dos variables. Por lo que la presente investigación es la primera en

determinar la relación que existe entre la variable felicidad y la eficiencia de los colaboradores.

## **II.2. Bases teóricas**

### **II.2.1. Felicidad**

La felicidad se centra básicamente en aquellos constructos con juicios o experiencias agradables tales como: las actitudes positivas o aquellos sentimientos positivos que están asociados a los estados de ánimos, emociones y estados de flujo que se dan en el ambiente laboral. Sin embargo, estos constructos varían de forma significativa, los cuales se presentan en tres niveles; el primero es cuando se observa al trabajador que está feliz, el segundo se refleja en la duración o estabilidad de sus emociones o sentimientos positivos, mientras que el tercero está enfocado a los motivos de su felicidad (Fisher, 2010).

Para la sociedad, al menos en su mayoría de los individuos piensan que la felicidad es el resultado de un largo proceso de esfuerzo o una compensación por todos aquellos logros obtenidos. Por el contrario, es la literatura la que indica que no siempre es así, puesto que la felicidad se va construyendo a medida que pasan los días y, es a través de las actividades cotidianas que el individuo realiza dándole un sentido positivo a su vida (Fernández I. , 2015).

Asimismo, Fernández I. (2015) define la felicidad como una capacidad que tiene la organización para brindar facilidades a sus colaboradores en base a las condiciones y procesos laborales que de alguna u otra forma permita fortalecer las virtudes de forma individual y colectiva, conllevando el desempeño hacia las metas trazadas.

Por otro lado, Ramírez (2019) enfatiza que no se debe confundir el concepto de la felicidad organizacional con la felicidad en el trabajo, puesto que la primera

está orientada a la empresa al crear un adecuado entorno para sus colaboradores, mientras que la segunda se enfoca a la perspectiva que tiene el trabajador y este se relaciona con el disfrute o no del entorno que le rodea.

### **Dimensiones de la felicidad**

Alarcón (2006) clasificó la felicidad en cuatro dimensiones importantes y son las que se detallan a continuación:

- **Dimensión: Sentido positivo de la vida**

Desde la arista psicológica y filosófica de Frankl, esta dimensión está asociada a los valores que tiene el individuo consigo mismo y con los que le rodean, permitiendo el desarrollo de sus capacidades y hacer frente a los contratiempos. Por lo tanto, este sentido invita acercarse más a lo que el ser humano considera valioso como: el trabajo, deporte, un acto solidario, una relación, entre otros (Arboccó, 2017).

En palabras de Ferrer (2018), se basa en los sentimientos positivos que tiene la persona de sí misma y de la vida, conllevándole a expresar de forma natural y sin temor a aquellos que le rodean; pero también consiste en el libramiento de aquellos cuadros depresivos.

- **Dimensión: Satisfacción con la vida**

Se considera como un indicador fundamental del bienestar subjetivo donde permite identificar si la persona se encuentra complacida o no con su vida en general (Sanín-Posada et al., 2019). La felicidad en la vida y la felicidad laboral se encuentran relacionadas; sin embargo, el análisis factorial mediante los instrumentos que suelen medir ambas variables han permitido demostrar que se trata de dos realidades totalmente diversas, e incluso con antecedentes y consecuencias diferentes (Salanova & Sanín, 2015).

El mayor tiempo que pasan las personas es en el trabajo, proporcionando identidad en el ámbito social, profesional y satisfacción personal, los cuales son aspectos vitales de la felicidad. Es así que los factores relevantes de la vida laboral son la cultura organizacional, el sistema de valores, relaciones interpersonales, oportunidades de hacer carrera, sentido de reconocimiento personal, equilibrio entre la vida personal y el trabajo (Mendoza, 2018).

En efecto esta dimensión es un tema de gran interés porque ha destacado en el ámbito laboral, pues se han realizado diversos estudios con la finalidad de determinar los factores influyentes en el bienestar de los colaboradores y en el desempeño laboral según el puesto asignado (Sánchez & García, 2017).

- **Dimensión: Realización personal**

Consiste en la tranquilidad emocional que experimenta el individuo, así como la serenidad, la autosuficiencia y autarquía; es decir, la persona está enfocada a las metas y objetivos que se ha trazado en su vida (Alarcón, 2006).

- **Dimensión: Alegría de vivir**

La alegría de vivir se encuentra vinculada con un sentimiento positivo que tiene el individuo y está se siente feliz de lo que le ofrece la vida generándole expectativas y experiencias auténticas a lo largo de su vida (Posada & Aguilar, 2012). También se refleja en las experiencias buenas o malas que ha logrado a lo largo de la vida personal o laboral (Ferrer, 2018).

### **Teorías sobre la felicidad**

- **Teoría de la psicología positiva**

En 1990 inició un movimiento psicológico, el cual llevó por nombre “Psicología Positiva” y estuvo liderado por Martín Seligman, un escritor y psicólogo

estadounidense, en donde deja de estudiar las enfermedades mentales de las personas para enfocarse en el bienestar y la felicidad del ser humano (Cruz, Ramirez, & Sanchez, 2015). Entonces, la Psicología Positiva surge de la necesidad de estudiar desde un punto de vista científico todo aquello que hace feliz al ser humano. De este modo se podría ayudar a las personas a construir una realidad más satisfactoria (Ramírez, 2019).

Para Cruz et al. (2015), entre los aspectos más importantes que surgen como fuente de felicidad y bienestar se encuentran los siguientes preceptos:

- Las personas sociables tienen a ser más felices.
- Las personas que muestran gratitud tienen un resultado positivo en el bienestar, satisfacción propia y logran que el resto también sea feliz.
- Las personas que experimentan mayores emociones positivas tienden a vivir más y mejor.
- La tecnología, el diseño y el entretenimiento pueden ayudar de forma significativa al logro de la felicidad.
- Un elemento como el dinero no siempre genera felicidad a menos que esté sea compartido con los demás.

En el Perú quien inició con los primeros estudios sobre esta teoría fue Alarcón al elaborar una escala para medir el nivel de felicidad de un individuo. Por otra parte, el anhelo de lograr o cumplir una meta ya sea en el ámbito personal o profesional conlleva a incrementar el sentido de felicidad que se percibe en el ambiente laboral (Chervellini, 2020).

- **Teoría del Bienestar o modelo PERMA**

Seligman M. (2016) menciona que la teoría del bienestar no se relaciona con el tema de la psicología positiva sobre una cuestión real, sino más bien se trata de un constructo porque el bienestar tiene varios elementos mensurables, cada uno de ellos es una cosa real y contribuye al bienestar, pero ninguno lo define. Lo importante es saber que los elementos del bienestar son diferentes tipos de cosas que no son simples autoinformes de pensamientos y sentimientos de emoción positiva en función al sentido de la vida. Para Cruz et al. (2015) este modelo tiene una fundamentación científica y su principal propósito se basa en el desarrollo del potencial de las personas siempre y cuando busque su propio bienestar y contribuye que sea más feliz.

En ese sentido siguiendo la teoría de Seligman M. (2016) se describirá los elementos del bienestar, donde cada elemento debe presentar tres propiedades para que puedan contar como elementos:

1. Contribuye al bienestar
2. Muchas personas lo buscan, y no solo para obtener cualquiera de otros elementos.
3. Se define de manera independiente de los demás elementos (exclusividad)

Por otro lado, la teoría del bienestar o en inglés conocido como el modelo PERMA posee cinco elementos los cuales son: Emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro. Se empieza a describir a cada uno de los elementos:

- a) Emoción positiva: Es el elemento que se ubica en primera instancia de la teoría del bienestar, consiste en ser uno de los factores incluidos dentro del elemento de emoción positiva.

- b) Compromiso: Se considera elemento del bienestar porque contribuyen al bienestar, además muchas personas lo buscan por sí mismos, también se miden con independencia del resto de los elementos.
- c) Sentido: Para ser considerado como elemento del bienestar, es porque contribuye al bienestar, también las personas lo buscan por sí mismos, adicionalmente se mide de forma independiente de la emoción positiva y el compromiso también es independiente de los logros y relaciones positivas.
- d) Logro: Es un elemento que se busca por sí mismo, inclusive cuando no se produce emoción positiva, sentido o nada que se parezca a una relación positiva.
- e) Relaciones positivas: Se refiere a la relación con otras personas, influye en el estado de ánimo, por ejemplo, si estas triste, alegre, molesto, esto también se puede retribuir a través del apoyo social hacia otras personas.

### **II.2.2. Eficiencia**

Según Gaither & Frazier (2000) la eficiencia consiste en la relación que hay entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados, también involucra el grado de recursos que se usan y que finalmente son transformados en productos. Por su parte Gutiérrez y Huamán (2014) mencionan que esta variable está estrechamente vinculada con la medición de la productividad, la cual se asocia a la cantidad del uso de los recursos dejando de lado la calidad del producto; buscando que el colaborador sea más eficiente y que este estilo se aplique en toda la empresa.

Del mismo modo Huayllani y Taype (2015) indican que esta variable depende de diversos factores tales como: ambientales, motivaciones intrínsecas y extrínsecas del trabajo, la capacidad para liderar, comunicación adecuada, sistema

ordenado, práctico y funcional de la empresa basado en las fortalezas y debilidades de los colaboradores.

### **Dimensiones de la eficiencia laboral**

Huayllani y Taype (2015) mencionan que la eficiencia laboral puede ser medida mediante las siguientes dimensiones:

- **Dimensión: Trabajo en equipo**

La escuela clásica y la de recursos humanos se enfocaron en la importancia que tiene trabajar en forma colectiva, dado que hacerlo permite fomentar una sinergia laboral e inducir al resto de áreas a formar parte del grupo y lograr que el clima laboral se amplíe (Ríos, 2017).

En una organización es indispensable que todos los integrantes trabajen de forma conjunta para lograr eficazmente los objetivos. Para conseguirlo se procede a formar grupos de forma voluntaria o el encargado asigna los grupos que finalmente son distribuidos a cada área. Por lo tanto, el trabajo en equipo se basa específicamente en un conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías que usa el individuo para alcanzar las metas establecidas por la empresa (Ríos, 2017).

### **Características del trabajo en equipo**

Siguiendo a Ayoví (2019) las características del trabajo en equipo son las que se mencionan a continuación:

- Funciones que se desarrollan en forma grupal y se desarrollan diversas actividades por un conjunto de personas.

- Las responsabilidades son distribuidas entre los miembros.
- Se requiere coordinación entre los miembros para desarrollar las actividades asignadas.
- Es importante que los programas planificados en coordinación del equipo de trabajo apunten a un mismo objetivo.

#### ▪ **Toma de decisiones**

La persona, por naturaleza constantemente está tomando decisiones que se le presentan en la vida, y más aún las organizaciones que a menudo toman decisiones de las actividades que realizan (Casquina, 2018).

Esta dimensión es fundamental en organización para el desarrollo y crecimiento de la misma, y se presentan en todas las áreas de trabajo. Están direccionadas estratégicamente porque tomar decisiones es complejo, debido que éstas influyen en los resultados, asimismo, se concentra en los altos directivos como presidentes, accionistas y gerentes de las diversas áreas (Losada, 2019).

#### **Importancia de la eficiencia de los colaboradores**

En cualquier entidad pública o privada los altos directivos deben tomar decisiones para el bien de su organización, el cual resulta de un proceso de acciones que la persona encargada realiza y ejecuta ya sea de forma positiva o inversa; sin embargo, la toma de decisiones no solo depende del encargado, sino que también involucra todo el equipo de trabajo que las ejecuta, finalmente se reflejan en los resultados de la empresa permitiéndole seguir compitiendo en el mercado (Losada, 2019).

#### **Enfoque teórico de la eficiencia**

La literatura indica que para medir la eficiencia e incluso la productividad se plantea un sistema de medición, el cual involucra el proceso y finaliza con un resultado. Entre los factores que forman parte de este proceso y que finalmente se traducen en claves importante del desempeño se encuentra la dirección, el liderazgo, la planeación, gestión, control, comunicación dentro de la empresa, los programas que conllevan al desarrollo y mejoramiento de la entidad, el manejo del talento humano, entre otros (Calvo, Pelegrín, & Saturnina, 2018).

Por otro lado, la información recabada de esta evaluación de eficiencia de los colaboradores permite a la empresa plantear medidas y políticas para mejorar la eficiencia de los colaboradores y de toda la organización (Calvo, Pelegrín, & Saturnina, 2018). En tal efecto, García (2019) señala que la eficiencia es una variable que no solo trae como resultado utilidades, sino que de alguna forma ayuda en la superación, desarrollo y progreso de cada trabajador.

### II.3. Marco conceptual o glosario

- *Bienestar*: Es un estado emocional donde el individuo se siente en tranquilidad y comodidad; asimismo, se clasifica en dos corrientes el bienestar hedónico que se basa en la felicidad y el bienestar eudaimónico que se fundamenta en el desarrollo del potencial humano (Pérez, 2013).
- *Colaborador*: Nombre con el que algunas empresas califican a sus trabajadores (Iona, Iturbe, & Osorio, 2011).
- *Eficiencia*: Capacidad para determinar los objetivos apropiados que tiene como fin buscar lo mejor para la organización, asimismo, también implica el uso adecuado de los recursos disponibles (Chiavenato, 2004)
- *Felicidad*: Consiste en que el individuo tenga una vida cómoda, de placer, significativa y tener una buena relación que conlleve al cumplimiento de los objetivos trazados (Seligman M. , 2016). Desde el punto de vista organizacional,

la felicidad es una capacidad que la empresa desarrolla con meras de mejorar el bienestar de los colaboradores y producir una ventaja competitiva difícil de imitar (Fernández I. , 2015).

- *Organización*: La conforman un grupo de individuos, los cuales tienen funciones diferentes y límites permitiéndoles una formación social, además lo que prima es la comunicación y coordinación con su jefe de área o gerencia y todos apuntan al mismo objetivo (Jaén, Luceño, Martín, & Valdehita, 2006).
- *Satisfacción laboral*: Se conceptualiza como un sentimiento positivo del trabajo que la persona posee, el cual resulta de la evaluación de sus características (Pujol-Cols, 2018).

### **III. HIPÓTESIS**

#### **III.1. Declaración de hipótesis**

##### **Hipótesis General**

La felicidad y la eficiencia se relacionan de forma directa en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

##### **Hipótesis Específicas**

- El sentido positivo de la vida tiene relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.
- La satisfacción con la vida tiene relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.
- La realización personal tiene relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.
- La alegría de vivir tiene relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

#### **III.2. Operacionalización de variables**

Variable 1: Felicidad

Variable 2: Eficiencia

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variables*

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Definición	Indicador	Escala de medición
Felicidad	Cualitativa	Capacidad de la organización para coordinar recursos y gestión para hacer una oferta de valor para los trabajadores que balancee la salud financiera de la compañía y su bienestar psicosocial.	Sentido positivo de la vida	Enfocado en los sentimientos positivos tanto de su persona como de la vida	Satisfacción por el trabajo realizado Optimismo	Ordinal
			Satisfacción con la vida	Acción que permite a la persona identificar si está complacida con su vida	Felicidad por el trabajo efectuado Satisfacción con logros alcanzados Satisfacción consigo mismo.	
			Realización personal	Tranquilidad emocional que la persona experimenta	Satisfacción con logros alcanzados Sensación de realización	
			Alegría de vivir	Vinculación con un sentimiento positivo	Optimismo Sensación de bienestar	
Eficiencia	Cualitativa	Uso adecuado de recursos disponibles para obtener resultados óptimos	Trabajo en equipo	Cooperación entre dos personas a más para lograr un objetivo en común	Comunicación Coordinación	Ordinal
			Toma de decisiones	Proceso de elección que un individuo sigue entre varias opciones	Contexto para la toma de decisiones Creatividad y percepción en la toma de decisiones Planteamiento de alternativas Evaluación de resultados	

Elaboración propia

## **IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS**

### **IV.1. Tipo de Investigación**

La presente investigación se caracterizó por ser de tipo aplicada, dado que el investigador busca la generación del conocimiento con aplicación directa, y a mediano plazo en una determinada sociedad. En otras palabras, consiste en el valor agregado de la investigación básica (Lozada, 2014).

De forma específica, el problema por parte de las variables felicidad y eficiencia en la empresa Confipetrol Andina S.A., ha sido identificado o conocido; y a partir de ello, la presente investigación permitió determinar la relación que existe entre las dos variables por medio de las respuestas a cada pregunta específica planteada.

### **IV.2. Nivel de Investigación**

Fue correlacional porque se estableció la relación o asociación entre las variables para luego realizar la interpretación. Hernández et al. (2014) plantearon que este nivel de investigación tiene como fin la evaluación de la relación que existe entre dos o más variables.

### **IV.3. Método de Investigación**

Dado el enfoque de la investigación siguió el método deductivo, el cual consiste ir de lo general a lo particular, ya que se encarga de buscar soluciones específicas a partir de los principios ya establecidos (Rodríguez & Pérez, 2017).

### **IV.4. Diseño de Investigación**

El diseño del trabajo de investigación fue no experimental, porque no se sometieron a manipulación las variables de estudio. Según el autor Palella y Martins (2006) lo definen como aquel diseño que se lleva a cabo sin manipular ninguna

variable.

En función del tiempo, la investigación fue transversal ya que la obtención y recolección de los datos se realizaron en un determinado tiempo; es decir, se realizó en el 2021. En ese sentido, Hernández et al. (2014) define a la investigación transversal donde se recolectan datos en un solo momento, en un único tiempo, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

Asimismo, el estudio fue correlacional debido que el objetivo principal consistió en relacionar las dos variables de estudio. Razón por la cual, se relacionaron los resultados obtenidos tanto de la variable felicidad y eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

#### **IV.5. Marco Muestral**

El marco muestral se conceptualiza como una lista, y en esta oportunidad estuvo conformado por los colaboradores de la empresa Confipetrol.

#### **IV.6. Población y muestra**

##### **Población**

La población de estudio estuvo conformada por los 323 colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo conocida como Confipetrol en Piura.

##### **Tamaño de la muestra**

Estuvo conformada por 176 colaboradores de la empresa de Mantenimiento de equipos del sector extractivo "Confipetrol".

##### **Selección de la muestra**

Se siguió un muestreo probabilístico aleatorio simple donde cada individuo tiene la misma probabilidad de ser elegido para la formación de la muestra (Showkat & Parveen, 2017). Siguiendo a Boza et al. (2016) cuando el muestreo es probabilístico aleatorio simple, y se pretende estimar una proporción, pero también se conoce la población (población finita); entonces, la fórmula para determinar el cálculo de la muestra fue mediante la expresión propuesta por López y Fachelli (2015). Su proceso se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z_{\infty}^2 \times P \times Q \times N}{(N-1) \times e^2 + Z_{\infty}^2 \times P \times Q}$$

Donde:

N: 323 colaboradores.

P: Proporción de población que califica 50%, probabilidad de que suceda el evento

Q: Proporción de población que no califica 50%, probabilidad que no suceda el evento

$Z_{\infty}^2$ : 1.96, parámetro crítico del nivel de confianza de 95%

$e^2$ : Error muestral asumido al 5%

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 323}{(323-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 175.7 \approx 176$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra fue de 176 trabajadores de la empresa Confipetrol.

#### IV.7. Técnicas e instrumentos

Se utilizó la técnica de investigación de la encuesta, en la que los autores López y Fachelli (2016) afirman que es una de las técnicas más empleadas en el campo de la investigación. Bhat (2019) acentúa que esta técnica permite recabar información traducidos en datos cuantitativos sobre un grupo específico. En este caso la técnica de la encuesta permitió obtener datos respecto a las variables felicidad y eficiencia.

En esa misma línea, el instrumento de la técnica fue el cuestionario; a ello Meneses (2016), lo conceptualizó como el planteamiento de un conjunto de interrogantes, las cuales están en función a las variables establecidas en la investigación. Para Ruay y Garcés (2015) el cuestionario se centra básicamente en la recopilación de opiniones, creencias u cualquier otra característica por parte de los participantes y que a su vez se relacione con el objetivo del estudio.

El instrumento estuvo conformado por 20 preguntas por cada variable, en una escala de likert que va desde nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), ya que tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable felicidad y la eficiencia. Asimismo, el instrumento de la variable 1 (apéndice B) fue el que elaboró Alarcón (2006) sobre “la escala de medición de Felicidad”, el cual se aplicó a la muestra (176 colaboradores) sin perder de vista el propósito del estudio. Para la variable 2 (apéndice C) el instrumento fue diseñado por el investigador tomando como referencia la investigación realizada Huayllani y Taype (2015).

#### **IV.8. Validación y confiabilidad de instrumentos**

Para efectos de la investigación, el único instrumento validado fue el cuestionario de la eficiencia (tabla 2), se realizó mediante el juicio de un experto que lo evaluó en base a la pertinencia de indicadores, formulado con lenguaje apropiado, adecuado para los sujetos en estudio, facilita la prueba de hipótesis, suficiencia para medir la variable, facilita la interpretación del instrumento, acorde al avance de la ciencia y tecnología, expresado en hechos perceptibles, tiene secuencia lógica y basado en aspectos teóricos en base a una calificación ordinal de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (apéndice D1).

**Tabla 2**  
*Validación de Instrumento*

Grado académico	Experto	Apreciación	Valoración porcentual
- Magister en Administración de Negocios	Juan Carlos, Llaque Quiroz	Aplicación	90%
- Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano			

Fuente: Apéndice D1  
Elaboración propia

Para el cuestionario de felicidad, fue tomado el que propuso Alarcón (2006). Asimismo, en la tabla 3, se muestra la confiabilidad del instrumento total; es decir, de las dos variables de estudio. Para ello, el cuestionario fue aplicado a una muestra piloto de 53 colaboradores, el cual representó el 30% de la muestra total (176). Los datos se procesaron en el Software SPSS versión 25 y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,812 que permitió ubicarse dentro del rango de confiabilidad alto. Esto quiere decir, que los instrumentos son confiables por lo que su aplicación es garantizada.

**Tabla 3**  
*Confiabilidad del instrumento total*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	40

Fuente: SPSS versión 25  
Elaboración propia

#### IV.9. Procedimiento de análisis de datos

Para llevar a cabo la presente investigación el autor siguió el siguiente proceso:

- Se aplicó la encuesta a los 176 colaboradores de la empresa Confipetrol

- Los datos obtenidos del cuestionario fueron pasados a una hoja Excel con la finalidad de tener la base de datos y transportarla al SPSS.
- Se procesó la muestra piloto para determinar si el cuestionario es confiable, para ello se hizo uso del alfa de Cronbach. Asimismo, los dos cuestionarios fueron validados, uno de ellos (felicidad) por Alarcón (2006) y el de eficiencia por un experto con la finalidad de que la información recopilada sea verídica.
- Se procedió aplicar el cuestionario a los 176 trabajadores de la empresa Confipetrol mediante la modalidad presencial. Se vació la data al SPSS versión 25 para hacer uso de la estadística descriptiva e inferencial. Sin embargo, las variables eficiencia y felicidad junto con sus dimensiones en base al número de ítems se midieron de la siguiente manera:

**Tabla 4**  
*Medición de las variables*

Variable/dimensión	N° de ítems	Puntaje	Escala de medición
V2: Eficiencia	20	0-20	Muy malo
		21-40	Malo
		41-60	Regular
		61-80	Bueno
		81-100	Muy bueno
V1: Felicidad	20	0-20	Muy baja
		21-40	Baja
		41-60	Media
		61-80	Alta
		81-100	Muy alta
D1: Sentido positivo de la vida	6	0-6	Muy baja
		7-12	Baja
		13-18	Media
		19-24	Alta
		25-30	Muy alta
D2: Satisfacción con la vida	5	0-5	Muy baja

		6-10	Baja
		11-15	Media
		16-20	Alta
		21-25	Muy alta
		0-4	Muy baja
		5-8	Baja
		9-12	Media
		13-16	Alta
		17-20	Muy alta
D3: Realización personal	4		
		0-5	Muy baja
		6-10	Baja
		11-15	Media
		16-20	Alta
		21-25	Muy alta
D4: Alegría de vivir	5		

Elaboración propia

Cabe mencionar que esta escala de medición (Tabla 4) por parte de la variable 1 (felicidad) se realizó para una mejor interpretación de los resultados. Para ello, se tomó como referencia el estudio de García et al. (2018), en donde la escala de medición la clasifica en 5 niveles: muy baja, baja, media, alta y muy alta; y para la variable 2 (eficiencia), la escala de medición estuvo enfocada en la investigación realizada por Llanos (2019), el autor la clasificó en 5 niveles, los cuales son: Muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno.

Posteriormente, se analizaron las tablas de contingencia o cruzadas; se realizó la prueba de normalidad (Apéndice E) y se obtuvo que la estadística es no paramétrica, por lo tanto, el coeficiente estadístico que se empleó para determinar la relación entre las dos variables fue el Rho de Spearman y la conclusión estuvo en base a la escala valorativa que se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5**  
*Escala valorativa del Rho de Spearman*

Coeficiente	Grado de correlación
-------------	----------------------

---

0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 – 0,99	Correlación positiva muy débil
0,10 – 0,24	Correlación positiva débil
0,25 – 0,49	Correlación positiva media
0,50 – 0,74	Correlación positiva considerable
0,75 – 0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91 – 1,00	Correlación positiva perfecta

---

Fuente: Hernández et al (2014)

Finalmente, se procedió al planteamiento de las conclusiones y recomendaciones.

## V. RESULTADOS

En el siguiente capítulo se describen los resultados correspondientes a cada objetivo establecido, los cuales han sido obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario a 176 trabajadores de una empresa de mantenimiento.

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre felicidad y eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Tabla 6**  
*Relación entre felicidad y eficiencia de los colaboradores*

			Felicidad			Total
			Media	Alta	Muy alta	
<b>Eficiencia</b>	Regular	Recuento	3	49	1	53
		% del total	1,7%	27,8%	0,6%	30,1%
	Bueno	Recuento	5	83	35	123
		% del total	2,8%	47,2%	19,9%	69,9%
<b>Total</b>		Recuento	8	132	36	176
		% del total	4,5%	75,0%	20,5%	100,0%

Elaboración propia

En la tabla 6, se describen los resultados de las dos variables de estudio (felicidad y eficiencia), mostrando que el 69,9% de los colaboradores de la empresa Confipetrol son eficientes en un nivel bueno y un 30,1% manifestaron que regularmente lo son. Por otro lado, el 75% de los encuestados respecto a la variable felicidad indicaron estar altamente felices en el ambiente laboral, mientras que un 20,5% señalaron estar muy felices.

Asimismo, se aprecia que el 47,2% de los colaboradores son altamente felices, y esto influye positivamente en su eficiencia (nivel bueno). Pero también existe un 19,9% de

los encuestados que están muy felices, y al estar de buen humor realizan sus actividades en los tiempos establecidos.

**Tabla 7**  
*Correlación entre felicidad y eficiencia de los colaboradores*

		<b>Felicidad</b>	<b>Eficiencia</b>
<b>Rho de Spearman</b>		Coeficiente de correlación	1,000
	<b>Felicidad</b>	Sig. (bilateral)	,489**
		N	.
	<b>Eficiencia</b>	Sig. (bilateral)	,000
		N	176
			176

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

Los resultados de la tabla 7 muestran que el Rho de Spearman arrojó 0,489 indicando que existe una correlación entre las variables de estudio positiva media, con un p-valor de 0,00 menor al 0,05 de significancia, lo cual conlleva ACEPTAR la hipótesis general. En otras palabras, la felicidad tiene relación directa en la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Objetivo específico 1:** Establecer la relación entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura

**Tabla 8**

*Relación entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia de los trabajadores*

		Sentido positivo de la vida				
		Media	Alta	Muy alta	Total	
<b>Eficiencia</b>	Regular	Recuento	3	46	4	53
		% del total	1,7%	26,1%	2,3%	30,1%
	Bueno	Recuento	6	59	58	123
		% del total	3,4%	33,5%	33,0%	69,9%
<b>Total</b>		Recuento	9	105	62	176
		% del total	5,1%	59,7%	35,2%	100,0%

Elaboración propia

En la tabla 8, se muestra de forma conjunta que los colaboradores (69,9%) indican que tienen un nivel de eficiencia bueno en la realización de sus actividades laborales, mientras que un 30,1% son regularmente eficientes. Mientras tanto, la felicidad en su dimensión sentido positivo de vida, el 59,7% considera que es altamente positivo en su centro de trabajo, un 35,2% manifestaron que su sentido positivo es muy alto y solo un 5,1% la consideró como media.

Por otro lado, el 35,5% de los trabajadores consideran que su sentido positivo es alto y que su nivel de eficiencia es bueno, lo mismo sucede cuando el sentido positivo de los trabajadores es muy alto (33%) y su nivel de eficiencia es bueno. En otras palabras, cuando los trabajadores son altamente o muy altamente felices en su centro labores, el nivel de eficiencia es bueno.

**Tabla 9**
*Correlación entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia de los colaboradores*

			<b>Sentido positivo de la vida</b>	<b>Eficiencia</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Sentido positivo de la vida</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	176	176
	<b>Eficiencia</b>	Coeficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	176	176

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

En la tabla 9, se observa el análisis de correlación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la eficiencia, donde el coeficiente de rho de Spearman fue de 0,486 indicando que existe una relación positiva media con un p-valor de 0,000 menor al valor 0,05 de significancia. Lo que indica que se ACEPTA la hipótesis alternativa; es decir, que la dimensión sentido positivo de la vida tiene una relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Objetivo específico 2:** Establecer la relación entre la satisfacción con la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Tabla 10**

*Relación entre la satisfacción con la vida y la eficiencia de los colaboradores*

			Satisfacción con la vida				Total
			Baja	Media	Alta	Muy alta	
<b>Eficiencia</b>	Regular	Recuento	0	14	37	2	53
		% del total	0,0%	8,0%	21,0%	1,1%	30,1%
	Bueno	Recuento	1	17	74	31	123
		% del total	0,6%	9,7%	42,0%	17,6%	69,9%
Total	Recuento	1	31	111	33	176	
	% del total	0,6%	17,6%	63,1%	18,8%	100,0%	

Elaboración propia

En la tabla 10, se muestra que los trabajadores poseen un nivel de eficiencia bueno en sus áreas de trabajo (69,9%) y un porcentaje que se encuentra por debajo del 50%, el cual indica que su nivel de eficiencia es regular (30,1%). La satisfacción con la vida que es una de las dimensiones de la variable felicidad hay un 63,1% que se encuentran altamente satisfechos realizando sus labores, un 18,8% están muy satisfechos, un 17,6% poseen una satisfacción media y solo un 0,6% se encuentra insatisfecho.

Más del 40% de los trabajadores señaló estar altamente satisfechos en su centro de trabajo y que al estarlo también son eficientes, el cual se ubicó en un nivel bueno, mientras que un 17,6% se encontró muy satisfecho conllevándole un efectivo positivo en su nivel de eficiencia laboral (nivel bueno).

**Tabla 11**

*Correlación entre la satisfacción con la vida y la eficiencia de los colaboradores*

		<b>Satisfacción con Eficiencia</b>		
		<b>la vida</b>		
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Satisfacción con la vida</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	<b>Eficiencia</b>	N	176	176
		Coeficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	176	176

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

La tabla 11, se muestra una correlación positiva media entre la satisfacción con la vida y la eficiencia, dado que el Rho de Spearman es de 0,415 con un p-valor menor al 5% de significancia, lo cual indica que se ACEPTA la hipótesis específica 2. Estos resultados demuestran que la satisfacción con la vida tiene una relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Objetivo específico 3:** Establecer la relación entre la realización personal y la eficiencia en colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Tabla 12**
*Relación entre la realización personal y la eficiencia en colaboradores*

		Realización personal				
		Media	Alta	Muy alta	Total	
<b>Eficiencia</b>	Regular	Recuento	20	32	1	53
		% del total	11,4%	18,2%	0,6%	30,1%
	Bueno	Recuento	37	79	7	123
		% del total	21,0%	44,9%	4,0%	69,9%
Total		Recuento	57	111	8	176
		% del total	32,4%	63,1%	4,5%	100,0%

Elaboración propia

En la tabla 12 se muestra que los trabajadores encuestados (69,9%) se encuentran en un nivel de eficiencia bueno y solo un 30,1% de los encuestados afirmaron que tienen un nivel de eficiencia regular en sus actividades laborales. La felicidad en su dimensión realización personal, un 63,1% dijeron que es alta, el 32,4% considera que es media y solo 4,5% es muy alta.

Asimismo, en la tabla 12 se puede observar la relación entre las variables estudiadas, donde el 44,9% de los colaboradores con una alta realización personal son eficientes (nivel bueno) en sus actividades laborales; sin embargo, solo existe un 4% de colaboradores que poseen una realización muy alta, y al estarlo su nivel de eficiencia se ubica como bueno.

**Tabla 13**
*Correlación entre la realización personal y la eficiencia de los colaboradores*

		Realización		
		personal	Eficiencia	
<b>Rho de</b>	<b>Realización</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,221**
<b>Spearman</b>	<b>personal</b>	Sig. (bilateral)	.	,003

	N	176	176
	Coeficiente de correlación	,221**	1,000
<b>Eficiencia</b>	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	176	176

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

En la tabla 13 se muestra el análisis de correlación entre la dimensión realización personal y la eficiencia teniendo un Rho de Spearman de 0,221% indicando que existe una correlación positiva débil o baja. Se obtuvo p-valor de 0,003 inferior al 0,05 de significancia, lo que permite que se ACEPTA la hipótesis específica 3. Es decir, la realización personal tiene una relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Objetivo específico 4:** Establecer la relación entre la alegría de vivir y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

**Tabla 14**

*Relación entre la alegría de vivir y la eficiencia de los colaboradores*

		Alegría de vivir			Total	
		Media	Alta	Muy alta		
<b>Eficiencia</b>	Regular	Recuento	4	44	5	53

	% del total	2,3%	25,0%	2,8%	30,1%
Bueno	Recuento	3	69	51	123
	% del total	1,7%	39,2%	29,0%	69,9%
Total	Recuento	7	113	56	176
	% del total	4,0%	64,2%	31,8%	100,0%

Elaboración propia

La tabla 14, se observa que el 69,9% de los trabajadores se caracterizan por ser eficientemente buenos y un 30,1% se encuentran en un nivel regular. Mientras que un 64,2% tienen una alegría de vivir en el ambiente laboral alta, un 31,8% muy alta y solo el 4% su alegría en el trabajo es media.

También se puede interpretar que el 39,2% de los trabajadores poseen una alegría que la ubica en una categoría alta, y al ser alegres también influye en su eficiencia ubicándola en un nivel bueno; es decir, mientras los colaboradores se encuentren alegres en su labor de trabajo también incentiva o motiva a ser eficientes, lo que se refleja que sus actividades y objetivos propuestos los terminan en el plazo establecido.

**Tabla 15**

*Correlación entre la alegría de vivir y la eficiencia de los colaboradores*

		Alegría de vivir	Eficiencia
<b>Alegría de vivir</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,496**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	176	176
<b>Rho de Spearman Eficiencia</b>	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	176	176

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

En la tabla 15, se muestra el análisis de correlación entre la variable eficiencia y la dimensión alegría de vivir de la variable felicidad, en donde se aprecia que el Rho de Spearman es de 0,496, lo que indica que entre las variables de estudio la correlación es positiva media. Asimismo, el nivel de p-valor es menor al 0,05 de significancia, afirmando que la hipótesis específica 4 se ACEPTA. Esto quiere decir, que la alegría de vivir tiene una relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.

## VI. DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

### VI.1. Discusión

En el siguiente apartado se discutirán los resultados obtenidos de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la empresa Confipetrol ubicada en la ciudad Piura; estos serán contrastados con la evidencia empírica y la teoría encontrada correspondiente a las variables felicidad y eficiencia.

En lo que respecta al objetivo general sobre determinar la relación que existe entre felicidad y eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura, se puede afirmar que los colaboradores de la empresa Confipetrol se encuentran altamente felices en su centro de laborales y su nivel de eficiencia es bueno (47,2%), pero también existe un 19,9% de los encuestados que su felicidad es muy elevada, y al serlo repercute en un nivel de eficiencia bueno. Es decir, que mientras más feliz es el colaborador en el ambiente laboral también será eficiente en sus actividades asignadas. Lo anterior, se confirma porque se determinó que la relación entre la variable felicidad y eficiencia es positiva ( $\rho=0,489$ ).

Los resultados antes descritos guardan relación con los hallazgos obtenidos por Ramírez (2019) al encontrar que la felicidad trae efectos positivos a cualquier trabajador, logrando el cumplimiento de las actividades laborales y realización de las mismas de manera eficiente; además se vuelve más productivo e incluso mejora las relaciones de compañerismo. En ese sentido, Fisher (2010) indica que la teoría sobre la felicidad es relevante y para una empresa es muy importante, ya que permite que los trabajadores se sientan bien consigo mismo a la hora de realizar las actividades asignadas en base a los objetivos planteados. Del mismo modo, la teoría positiva

señala que esta felicidad está asociada al bienestar y se construye mediante las experiencias positivas, sentimientos y emociones que alegran al individuo ya sea por algún reconocimiento.

Por otro lado, los resultados encontrados en la presente investigación sobre la eficiencia fue que los trabajadores se ubicaron en un nivel regular y bueno; y comparando con los obtenidos por Flores (2020) no guardan relación, ya que el autor sostuvo que los colaboradores de la empresa estudiada (Imprenta Gigantografías Fortin Color's) no son eficientes en su centro de trabajo, arrojando que su nivel de eficiencia es bajo y medio, debido que estos no cumplen con las tareas laborales y/o funciones, no son capaces de tomar decisiones, no tienen capacidad de liderazgo, tampoco se sienten comprometidos con la entidad y no se encuentran satisfechos.

La literatura señala que la eficiencia viene acompañada de la felicidad. Para Huayllani y Taype (2015) esta se compone del trabajo en equipo donde la comunicación y la coordinación es muy importante, y de la toma de decisiones, dado que cada día las personas siempre deben ejecutarlas sin perder el objetivo al que se quiere alcanzar. A ello, se suma el enfoque de García (2019) al enfatizar que la eficiencia no solo trae como resultado utilidades, sino que es como constructo que le permite al ser humano superarse, desarrollarse y progresar en su campo laboral.

El primer objetivo específico se basó en establecer la relación entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura. Por lo que se identificó que los trabajadores de la empresa Confipetrol, se sienten satisfechos con su vida laboral, de los cuales un 59,7% se caracterizaron por ser altamente positivos y un 35,2% su positivismo es muy elevado; lo que implica que el ambiente laboral es

adecuado, que las metas trazadas las cumplen el tiempo adecuado, y que su actividad laboral conlleva al éxito de la entidad. Del mismo modo, la eficiencia laboral se ubicó en el nivel bueno y estuvo por encima del 69%, indicando que más del 50% de los colaboradores son eficientes. Estos resultados se asemejan con los obtenidos por García et al. (2018), al señalar que en la empresa Buenaventura Ingenieros S.A., los trabajadores se caracterizaron por presentar niveles altos de felicidad que se ubicaron por encima del 39%.

Por otro lado, los resultados del presente estudio indicaron que las personas son eficientes cuando estas tienen un sentido positivo de su actividad laboral alto o muy elevado, lo que representó alrededor del 66,5%. Asimismo, esta información se contrasta con los resultados obtenidos por Huayllani y Taype (2015) cuando enfatizaron que los trabajadores de la Municipalidad de Ascensión se caracterizaron por ser muy eficientes. En tal sentido, se puede evidenciar que cuando los trabajadores se encuentran bien consigo mismo o su estado de ánimo es positivo en el ambiente laboral, este influye de manera significativa en el desempeño de sus actividades, logrando incrementar su eficiencia.

Con respecto al objetivo específico 2 sobre establecer la relación entre la satisfacción con la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura. Se evidenció que cuando los trabajadores de la empresa Confipetrol están muy satisfechos con la realización de sus actividades laborales también son eficientes (nivel bueno), tal es así que el 59,6% de los encuestados llegaron a esa conclusión. Asimismo, se determinó que la relación entre ambas variables es positiva. Estos se contrastan con aquellos resultados obtenidos por García et al. (2018) donde encontró que los trabajadores de una consultoría en Lima Metropolitana estaban muy satisfechos con lo que les habían

asignado. Del mismo modo, Duche-Pérez y Rivera (2019) indicaron que los trabajadores estuvieron en un 90% de felicidad en función a la satisfacción con sus vidas.

Por lo tanto, la satisfacción es fundamental para el bienestar de la persona y con ello la felicidad, ya que lograr a tiempo los objetivos planteados conlleva aun sentimiento de satisfacción (Sanín-Posada et al., 2019). En otras palabras, depende del arduo trabajo individual o colectivo por parte de los trabajadores, pero también repercute la toma de decisiones y el estado de ánimo, los cuales son fundamentales para lograr éxito en la empresa y de paso alcanzar la felicidad de haber cumplido con lo propuesto.

El tercer objetivo específico 3 consistió en establecer la relación entre la realización personal y la eficiencia en colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura. Del cual se dedujo que cuando los colaboradores son profesionalmente realizados; es decir, están capacitados o son los adecuados para el puesto de trabajo, su eficiencia mejora lo que suma un 48,9% de total de encuestados. Estos resultados se asemejan con los obtenidos por Duche-Pérez y Rivera (2019) al afirmar que el 70% de los trabajadores se encontraron satisfechos con su desarrollo personal. Sin embargo, en los hallazgos de García et al. (2018) identificaron que solo un 20,2% de los encuestados estuvieron altamente felices con su realización personal. Cabe indicar que el porcentaje de personas felices es menor en comparación a los resultados obtenidos en el presente estudio. Esto explica la relación positiva débil que existe entre la variable realización personal y la eficiencia en los colaboradores de la empresa Confipetrol.

La teoría sostiene que medir la eficiencia en los trabajadores de una determinada empresa es de vital importancia, ya que a partir de los resultados se puede plantear estrategias de mejora, medidas o políticas (Calvo, Pelegrín, & Saturnina, 2018). Por otro lado, la realización personal para un puesto de trabajo o permanecer en ello, también es importante, ya que le permite al colaborador un sentido de tranquilidad y seguridad (Alarcón, 2006).

Finalmente, se encuentra el cuarto objetivo específico que consistió en establecer la relación entre la alegría de vivir y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura. Se mostró que el 39,2% de los encuestados se encuentran felices de llevar a cabo sus actividades asignadas en el trabajo, lo que les permite ser eficientes. Es decir, que la alegría de vivir en el ambiente laboral también se refleja en la eficiencia de cada colaborador, por lo que la relación entre las dos variables fue positiva media. Por otro lado, el nivel de eficiencia fue bueno (69,9%) y regular (30,1%). Estos resultados no se asemejan con los obtenidos por Llanos (2019), ya que la eficiencia en la empresa CFG INVESTMENT S.A.C. se caracterizó por tener un nivel de eficiencia malo de 41,2%; sin embargo, es pertinente mencionar que la eficiencia en su nivel regular fue de 35,3% y en su nivel bueno fue de 23,5%. En otras palabras, los trabajadores de la empresa Confipetrol Andina S.A. son más eficientes en comparación con los colaboradores de la empresa CFG INVESTMENT S.A.C.

Razón por la cual, la teoría permitió afirmar que la alegría de vivir se relaciona con los sentimientos positivos que adquieren en su vida (Ferrer, 2018). Lo descrito permite contrastar con los resultados de García et al. (2018) al afirmar que los trabajadores según el área de trabajo fueron altamente felices (67.3%). Dicho de otro modo, cuando el trabajador se siente feliz, está alegre por su trabajo y se siente bien

consigo mismo; su energía positiva le permite ser más eficiente en su centro de trabajo,  
caso que no sucede cuando este tiene sentimientos negativos.

## VI.2. Conclusiones

- El sentido positivo de la vida y la eficiencia tiene una relación positiva media, dado que presentó un Rho de Spearman de 0,486; asimismo, permitió aceptar la hipótesis alterna al mostrar que el p-valor es menor al 5% de significancia.
- La satisfacción con la vida y la eficiencia se caracterizó por presentar una relación positiva media (Rho de Spearman = 0,415), también se aceptó la hipótesis alterna al mostrar que el p-valor es menor al 5% de significancia.
- Entre la realización personal y la eficiencia presentó una relación positiva baja, debido que el coeficiente de Spearman fue de 0,221. Por otro lado, se aceptó la hipótesis específica 3 al presentar un p-valor de 0,000 menor al 5% de significancia.
- La relación que se dio entre la alegría de vivir y la eficiencia fue positiva media, dado que presentó un Rho de Spearman de 0,496. También se aceptó la hipótesis específica 4 debido que el p-valor fue inferior al 5% de significancia.
- Finalmente, existe una relación positiva media entre la felicidad y la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de la ciudad de Piura, debido que el Rho de Spearman fue de 0,489. No obstante, al presentar un p-valor menor al 5% de significancia se aceptó la hipótesis alterna.

### VI.3. Recomendaciones

- El área de recursos humanos de la empresa Confipetrol debe realizar una pequeña encuesta cada 6 meses para identificar el sentido positivo de la vida de los trabajadores en el campo laboral, ya que en esta dimensión existe un nivel medio de 5,1%.
- La empresa Confipetrol debe enfocarse más en su personal con la finalidad de detectar las razones del por qué no se sienten satisfecho al 100%, para lograrlo puede ser mediante la realización de un estudio de investigación sobre la satisfacción de los colaboradores en su entidad, tomando en cuenta aspectos como; el clima laboral, incentivos monetarios y/o no monetarios, en otros. Esto como consecuencia que existe un pequeño porcentaje (0,6%) de trabajadores que su satisfacción es baja y un 17,6% que es media.
- La empresa Confipetrol debe capacitar al personal según línea carrera para que este crezca y se desarrolle profesionalmente, permitiéndole ser más eficiente en sus labores asignadas y estar preparados para la toma de decisiones ante la presencia de cualquier inconveniente laboral, puesto que existe un 32,4% de trabajadores que indicaron que su realización personal es media y el nivel de eficiencia fue regular (30,1%), conllevando a una relación positiva baja entre las variables de estudio.
- Finalmente, se incentiva a los investigadores que estén interesados en la felicidad de los colaboradores y la eficiencia en las tareas asignadas, ya sea en el ámbito público o privado a realizar estudios de investigación, ya que existe una escasa evidencia empírica a nivel internacional, nacional y local.

## Lista de referencias

- AEPSAL. (22 de Enero de 2018). *VI Encuesta Adecco La Felicidad en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.aepsal.com/vi-encuesta-adecco-felicidad-en-el-trabajo/>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 1(40), 99-106. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Andina. (01 de Mayo de 2021). *Día del Trabajo*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-dia-del-trabajo-74-peruanos-cambiaría-empleo-para-ser-mas-feliz-708538.aspx>
- Arboccó, M. (2017). *El sentido de vida y los valores interpersonales en universitarios estudiantes de la carrera de psicología [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6595>.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(10), 58-76. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Bhat, A. (2019). *What is a survey - definition, methods, characteristics and examples*. Obtenido de Questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/surveys/>
- Boza, J., Pérez-Rodríguez, J., & De León, J. (2016). *Introducción a las técnicas de muestreo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Saturnina, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)

Casquina, P. (2018). *Análisis del proceso de toma de decisiones en las ventas de la empresa Jesús es mi Guía* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú].

[http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1644/1/Percy%20Casquina\\_Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n\\_Bachiller\\_2018.pdf](http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1644/1/Percy%20Casquina_Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n_Bachiller_2018.pdf).

Chervellini, F. (2020). *Felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre Chimbote, 2019* [Tesis de doctor, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43799>.

Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). México: McGrawHill. Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Córdoba, J. C. (2007). *Modelo de Calidad para Portales Bancarios*. San José, Costa Rica.

Cruz, J., Ramirez, M., & Sanchez, D. (2015). *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación Laboral*[Tesis de maestría, Universidad Sergio Arboleda.

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/956/La%20felicidad%20organizacional%20%20un%20nuevo%20reto%20de%20intervencion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Duche-Pérez, A., & Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-363. Obtenido de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412019000200013](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412019000200013)

EXPANSIÓN. (17 de Noviembre de 2020). *Surge el Ranking de empresas comprometidas con el bienestar laboral en LATAM.* Obtenido de <https://expansion.mx/empresas/2020/11/17/surge-el-ranking-de-empresas-comprometidas-con-el-bienestar-laboral-en-latam>

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo.* Chile: Editorial Chile. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zIQsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=felicidad+organizacional&ots=CffIWX0MWb&sig=BGpvclwHitxfKZB-Qy57zjgDO9l#v=onepage&q=felicidad%20organizacional&f=false>

Ferrer, M. (2018). *Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23051>.

Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Flores, A., & Guanilo, A. (2020). *Aplicación del modelo daft para mejorar la eficiencia personal en la Imprenta Gigantografías Fortin Color's de la ciudad de Chiclayo [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48698>.

Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones.* Mexico: Mexico: International Thomson Editores. Obtenido de [https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2012/09/administracion\\_\\_de\\_produccion\\_y\\_operaciones.pdf](https://apuntesutnpilar.files.wordpress.com/2012/09/administracion__de_produccion_y_operaciones.pdf)

- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Espacios*, 40(22), 1-11. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>
- García, R., Higa, Y., Villanueva, R., & Enrique, G. (2018). *Medeción de la Felicidad en una Empresa de Consultoría en Proyectos de Ingeniería [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]*. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/165818>.
- GESTIÓN. (12 de Marzo de 2015). *El 54.7% de peruanos que ocupan cargos gerenciales se siente feliz en el trabajo*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/54-7-peruanos-ocupan-cargos-gerenciales-siente-feliz-80797-noticia/?ref=gesr>
- GESTIÓN. (18 de Abril de 2017). *Felicidad en el trabajo: el nuevo reto para las empresas*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-nuevo-reto-empresas-133187-noticia/>
- Gutierrez, P., & Huaman, F. (2014). *Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle-Huancayo [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Cnetro del Perú]*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/2474>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Huanambal, F. B. (20 de Noviembre de 2014). *Monografías.com*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.mongrafías.com/trabajos103/sistema-bancario->

peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria/sistema-bancario-  
peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria2.shtml

Huayllani, E., & Taype, M. (2015). *Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Ascensión- Periodo 2015 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]*. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/66>

Iona, T., Iturbe, J., & Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]*. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4555>.

Jaén, M., Luceño, L., Martín, J., & Valdehita, S. (2006). La comunicación interna como herramienta estratégica al servicio de las organizaciones. *EduPsykhé*, 5(1), 3-31. Obtenido de <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/127/C00034256.pdf?sequence=1>

LLanos, D. (2019). *La metodología de las 5S's y su relación con la eficiencia del Taller de mantenimiento de la Empresa CFG INVESTMENT S.A.C. de Chimbote, 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41163>.

López , P., & Fachelli, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado el 12 de noviembre de 2019, de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

- Losada, E. (2019). *Qué importancia tiene la toma de decisiones para el desarrollo empresarial [Tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]*.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/21373>.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición,. *CienciAmérica*, 3(1), 34-39.  
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Mendoza, G. (2018). *Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11922>.
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*.
- Naciones Unidas. (4 de Setember de 2018). *World Economic Situation And Prospects: September 2018 Briefing, No. 118*. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-september-2018-briefing-no-118/>
- Notimex. (04 de Enero de 2012). *Trabajadores felices son 88% más productivos*. Obtenido de *El Economista*:  
<https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Trabajadores-felices-son-88-mas-productivos-20120104-0145.html>
- Palella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cualitativa* (Segunda ed.). Venezuela: FEDUPEL. Obtenido de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=33389>
- Pérez, I. (2013). *Estudio cualitativo sobre el bienestar subjetivo y psicológico del voluntariado de cooperación internacional para el desarrollo [Tesis de maestría,*

- Universidad Complutense de Madrid*]. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/506-2014-05-17-tfmfinalperez-seguridad.pdf>.
- Posada, R., & Aguilar, O. (2012). La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización. *Revista del Centro de Investigación*, 10(37), 83-94. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/342/34223328006.pdf>
- Pujol-Cols, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Ramírez, P. (2019). *Felicidad organizacional, ¿Cómo implementarla y por qué? [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]*. <https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/14113>.
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]*. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/317>.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Ruay, R., & Garcés. (2015). *Diseño y construcción de instrumentos de evaluación de aprendizajes y competencias*. Colombia: redlpe.
- Salanova, M., & Sanín, A. (2015). Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora Colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75-83. Obtenido de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/187>

Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Seligman, M. (2016). *Florece la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Oceano exprés.

Showkat, N., & Parveen, H. (2017). *Non-Probability and Probability Sampling*. Aligarh: e-PG Pathshala.

Valdunciel, L. M. (2007). Análisis de la Calidad de Servicio que prestan las Entidades Bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente y la lealtad hacia la Entidad. *Revista Asturiana de Economía*, 85.

Valencia, A. (2012). Una visión para hacer mas eficiente el desempeño del Sector Bancario en América Latina. *IDC- Analyze The Future*, 1.

## Apéndice

### Apéndice A. Matriz de Consistencia

AUTOR: Zapata Medina, Maryssella del Pilar				
TÍTULO: Felicidad y eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>1. Problema General</b>	<b>1.Objetivo General</b>	<b>1.Hipótesis General</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Tipo de investigación</b> - Aplicada
¿Cómo se relaciona la felicidad y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura?	Determinar la relación que existe entre la felicidad y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.	La felicidad y la eficiencia se relacionan de forma directa en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.	Felicidad	<b>Nivel de investigación</b> - Correlacional
<b>Problemas específicos</b>	<b>2.Objetivos específicos</b>	<b>2.Hipotesis específicas</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Método</b> - Deductivo
1. ¿Cuál es la relación que existe entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad	1. Establecer la relación entre el sentido positivo de la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad	1. El sentido positivo de la vida tiene relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.	Eficiencia	<b>Diseño de investigación</b> - No experimental - Transversal
				<b>Marco Muestral</b> - Colaboradores de una empresa de mantenimiento en la ciudad de Piura

de Piura?	de Piura.		<p><b>Población</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 323 colaboradores de una empresa de Mantenimiento en la ciudad de Piura</li> </ul> <p><b>Muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 176 colaboradores de una empresa de Mantenimiento en la ciudad de Piura</li> </ul> <p><b>Técnica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> </ul>
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción con la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura?	2. Establecer la relación entre la satisfacción con la vida y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.	2.La satisfacción con la vida tiene relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.	
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura?	3. Establecer la relación entre la realización personal y la eficiencia en colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.	3.La realización personal tiene relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.	
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la alegría de vivir y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de	4.Establecer la relación entre la alegría de vivir y la eficiencia en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de	4.La alegría de vivir tiene relación positiva con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de mantenimiento de equipos	

mantenimiento de equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura?	equipos del sector extractivo en la ciudad de Piura.	del sector extractivo en la ciudad de Piura.		
---	--	--	--	--

## Apéndice B. Cuestionario de la variable independiente

### CUESTIONARIO SOBRE FELICIDAD

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información para conocer el nivel general de felicidad en el trabajo y con su entorno laboral. Este cuestionario **es anónimo**, por lo que le agradeceremos consignar información verdadera que nos permita mejorar el servicio que le brindamos.

Participa responsablemente y se parte de las mejoras que todos queremos.

#### INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

<b>Dimensión 1: Sentido positivo de la vida</b>						
<b>N°</b>	<b>ITEM</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Siente que su vida está vacía?					
2	¿Piensa que nunca será feliz?					
3	¿La mayoría del tiempo no se siente feliz?					
4	¿Tiene problemas tan profundos que le quitan la tranquilidad?					
5	¿Considera que la felicidad es para algunas personas, pero no para usted?					
6	¿Se siente útil en la labor que realiza diariamente?					
<b>Dimensión 2: Satisfacción con la vida</b>						
7	¿Laboralmente, su vida está cerca de su ideal?					
8	¿Actualmente considera que las condiciones de su vida son excelentes?					
9	¿Se siente satisfecho, porque está donde tiene que estar?					
10	¿Está satisfecho con lo que es?					
11	¿Está satisfecho con su vida?					
<b>Dimensión 3: Realización personal</b>						
12	¿Se encuentra satisfecho con sus logros obtenidos hasta ahora?					
13	¿Hasta ahora ha conseguido las cosas que son importantes para su vida?					

14	¿Si volviera a nacer no cambiaría casi nada en su vida?					
15	¿Cree que no le hace falta nada?					
<b>Dimensión 4: Alegría de vivir</b>						
16	¿Se considera una persona optimista?					
17	¿Por lo general, se siente bien?					
18	¿Cree usted que es maravilloso vivir feliz?					
19	¿La mayoría del tiempo se siente feliz?					
20	¿Considera que, a su edad, ha experimentado la alegría de vivir?					

**Fuente:** Escala de Felicidad de Alarcón (2006)

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Apéndice C. Cuestionario de la variable dependiente

### CUESTIONARIO SOBRE EFICIENCIA

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información para conocer el nivel de eficiencia en su trabajo. Este cuestionario **es anónimo**, por lo que le agradeceremos consignar información verdadera que nos permita mejorar el servicio que le brindamos.

Participa responsablemente y se parte de las mejoras que todos queremos.

#### INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Dimensión 1: Trabajo en equipo						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿El empleador o el gerente busca alternativas y/o sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas en la empresa?					
2	¿Se realizan reuniones de trabajo con los miembros del equipo?					
3	¿El puesto que ocupa está en relación a su formación profesional, el cual le permite desarrollar los objetivos planteados por la entidad?					
4	¿En la empresa que labora realizan trabajos en equipo que estén orientados al logro de los objetivos institucionales?					
5	¿Tiene dificultades y/o inconvenientes para realizar trabajos en equipo?					
6	¿La empresa cuenta con instrumentos que le permiten registrar y programar sus actividades diarias?					
7	¿La empresa cuenta con adecuados medios de comunicación que facilitan el trabajo en equipo?					
8	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente?					
9	¿Sus conocimientos y habilidades están en relación con el trabajo que efectúa?					

10	¿Considera qué cumple con los objetivos en el tiempo establecido?					
<b>Dimensión 2: Toma decisiones</b>						
11	¿Las decisiones solo son tomadas por el gerente?					
12	¿Las decisiones tomadas afectan de una forma positiva su estabilidad laboral?					
13	¿Las decisiones se toman en un ambiente de incertidumbre y riesgo?					
14	¿Cuándo las decisiones son individuales la empresa ha tenido mejores resultados?					
15	¿Las decisiones tomadas han ayudado al desarrollo de la empresa?					
16	¿Es importante tener la capacidad y/o habilidad para analizar las situaciones presentadas y tomar buenas decisiones?					
17	¿Las decisiones tomadas permiten resolver sus dificultades laborales?					
18	¿Se deben plantear varias alternativas para tomar las mejores decisiones?					
19	¿La creatividad es un factor importante a la hora de tomar buenas decisiones?					
20	¿Considera que tomar decisiones en grupo dará mejores resultados?					

Elaboración propia

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Apéndice D. Validación y confiabilidad de instrumentos

### Apéndice D.1. Validación de la variable eficiencia



#### FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

##### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Juan Carlos Llaque Quiroz
- 1.2. Especialidad: Administración y Negocios
- 1.3. Cargo actual: Docente Escuela de Postgrado UPN
- 1.4. Grado académico:
  - Licenciado en Administración de Empresas
  - MBA (Magister en Administración de Negocios)
  - Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 1.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 31 de enero de 2021

##### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	2	2				
		5	0				

Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 90\%$

##### III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable nivel de eficiencia, validado a la bachiller Maryssella Zapata.



Firma y sello del Experto

## Apéndice D.2. Confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	53	100,0
Casos Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	53	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	40

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si elemento se ha suprimido	deVarianza de escala si elemento se ha suprimido	deCorrelación de el total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Siente que su vida está vacía?	135,83	147,259	,197	,811
2. ¿Piensa que nunca será feliz?	135,77	140,179	,510	,802
3. ¿La mayoría del tiempo no se siente feliz?	135,40	138,859	,589	,799
4. ¿Tiene problemas tan profundos que le quitan la tranquilidad?	136,68	146,107	,136	,814
5. ¿Considera que la felicidad es para algunas personas, pero no para usted?	135,89	142,679	,349	,806
6. ¿Se siente útil en la labor que realiza diariamente?	135,34	142,690	,482	,804

7. ¿Laboralmente, su vida está cerca de su ideal?	136,04	144,922	,434	,806
8. ¿Actualmente considera que las condiciones de su vida son excelentes?	136,23	141,371	,461	,803
9. ¿Se siente satisfecho, porque está donde tiene que estar?	136,02	140,365	,355	,806
10. ¿Está satisfecho con lo que es?	135,45	138,522	,579	,799
11. ¿Está satisfecho con su vida?	136,75	142,150	,354	,806
12. ¿Se encuentra satisfecho con sus logros obtenidos hasta ahora?	135,85	141,977	,370	,805
13. ¿Hasta ahora ha conseguido las cosas que son importantes para su vida?	136,53	143,908	,260	,809
14. ¿Si volviera a nacer no cambiaría nada en su vida?	136,64	146,350	,168	,812
15. ¿Cree que no le hace falta nada?	136,42	142,594	,377	,805
16. ¿Se considera una persona optimista?	135,26	139,275	,595	,800
17. ¿Por lo general, se siente bien?	136,06	147,401	,124	,813
18. ¿Cree usted que es maravilloso vivir feliz?	135,55	138,676	,575	,799
19. ¿La mayoría del tiempo se siente feliz?	136,51	142,485	,484	,804
20. ¿Considera que, a su edad, ha experimentado la alegría de vivir?	136,21	146,091	,187	,811

21. ¿El empleador o el gerente busca alternativas y/o sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas en la empresa?	136,91	146,549	,172	,812
22. ¿Se realizan reuniones de trabajo con los miembros del equipo?	136,85	153,477	-,164	,821
23. ¿El puesto que ocupa está en relación a su formación profesional, el cual le permite desarrollar los objetivos planteados por la entidad?	136,28	149,284	,054	,814
24. ¿En la empresa que labora realizan trabajos en equipo que estén orientados al logro de los objetivos institucionales?	136,30	152,099	-,104	,818
25. ¿Tiene dificultades y/o inconvenientes para realizar trabajos en equipo?	137,45	146,483	,142	,813
26. ¿La empresa cuenta con instrumentos que le permiten registrar y programar sus actividades diarias?	136,43	147,558	,074	,817
27. ¿La empresa cuenta con adecuados medios de comunicación que facilitan el trabajo en equipo?	136,49	148,370	,141	,812
28. ¿Su trabajo le brinda la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente?	137,09	142,587	,213	,812
29. ¿Sus conocimientos y habilidades están en relación con el trabajo que efectúa?	136,38	149,816	,029	,815

30. ¿Considera que cumple con los objetivos en el tiempo establecido?	136,19	143,387	,257	,809
31. ¿Las decisiones solo son tomadas por el gerente?	136,30	155,138	-,229	,824
32. ¿Las decisiones tomadas afectan de una forma positiva su estabilidad laboral?	136,85	141,246	,319	,807
33. ¿Las decisiones se toman en un ambiente de incertidumbre y riesgo?	137,11	141,833	,303	,808
34. ¿Cuándo las decisiones son individuales la empresa ha tenido mejores resultados?	137,51	136,793	,450	,802
35. ¿Las decisiones tomadas han ayudado al desarrollo de la empresa?	136,45	137,099	,534	,799
36. ¿Es importante tener la capacidad y/o habilidad para analizar las situaciones presentadas y tomar buenas decisiones?	135,98	147,327	,151	,812
37. ¿Las decisiones tomadas permiten resolver sus dificultades laborales?	136,36	144,542	,305	,808
38. ¿Se deben plantear varias alternativas para tomar las mejores decisiones?	135,98	136,865	,582	,798
39. ¿La creatividad es un factor importante a la hora de tomar buenas decisiones?	135,53	144,408	,297	,808
40. ¿Considera que tomar decisiones en grupo dará mejores resultados?	135,57	141,750	,466	,803

## Apéndice E. Prueba de Normalidad

### Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnova

Variables	Estadístico	gl	p
Felicidad	0.087	176	0.003
Eficiencia	0.076	176	0.015

Elaboración propia

Se utilizó la prueba estadística Kolmogorov-Smirnova ya que la muestra es grande (n=176).

### Hipótesis

- H0: Los datos tienen una distribución normal
- H1: Los datos no tienen una distribución normal

### Criterio de decisión

Se obtuvo que el p es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), por lo que se concluye que se acepta la hipótesis alterna; es decir, los datos no tienen una distribución normal, por lo que se aplica la estadística no paramétrica. Como las variables se caracterizaron por ser correlacionales se utilizó el coeficiente de Rho Spearman.