

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



CENTRUM PUCP
GRADUATE BUSINESS SCHOOL

Correlación entre Felicidad y Rotación de Personal

En una Empresa Minera

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

**OTORGADO POR LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

PRESENTADA POR

Mario Martínez Mejía

Luis Alberto Rufino Avalos

Nathalie Rufino Avalos

Yana Sivorichi Ormeño

Asesor: Paul Marcelo Pimentel Bernal

Surco, noviembre 2018

Agradecimientos

Agradecemos a las personas que nos han apoyado para la aplicación de los instrumentos de medición, en especial a la empresa minera, sin cuya apertura con la información no habría sido posible alcanzar el éxito de esta investigación.

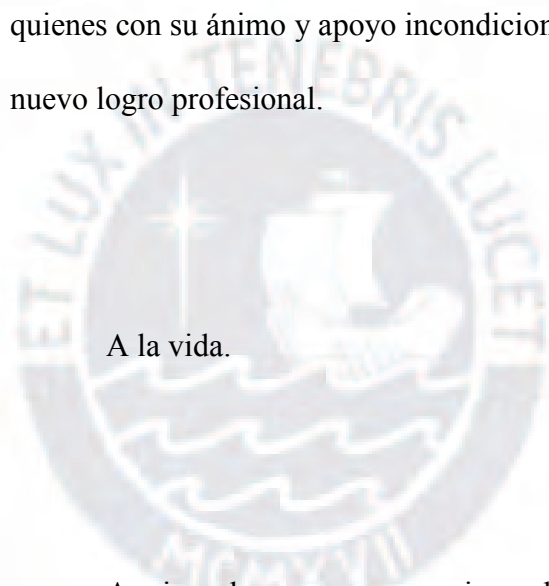


Dedicatoria

A mi querida madre, que con su fuerza y tenacidad me enseña a ser perseverante con la vida; a mi adorada hija, que me motiva a alcanzar nuevos logros profesionales; y a mi amado esposo, por su apoyo incondicional durante todo este tiempo.

Yana Sivorichi

A mis padres, por ser el principal motor de mis sueños, y a mis más cercanos amigos, quienes con su ánimo y apoyo incondicional me han acompañado en este camino hacia un nuevo logro profesional.



A la vida.

A mis padres, por su apoyo incondicional.



Nathalie Rufino

Luis Rufino

Mario Martínez

Resumen Ejecutivo

Actualmente, la rotación de personal es una de los principales retos que afrontan las empresas en Latinoamérica y el Mundo. En el Perú, si bien el sector minero es uno de los más impactados por esta problemática, también es posible encontrar a algunas empresas del sector como referente de retención de talento. A pesar de que diversas investigaciones han estudiado las causas de la rotación de personal parecen no ser suficiente para reducir este problema. Así, surgen investigaciones enfocadas en la felicidad y su posible relación con la rotación de personal. La presente investigación tiene como objetivo determinar si existe la correlación entre felicidad y rotación de personal teniendo como referencia a diversos autores que afirman que la correlación entre felicidad y rotación de personal se da por medio del compromiso laboral. Para ello, se realizó una investigación cuantitativa aplicada en los empleados de una unidad de una empresa minera con operaciones en Perú que pertenece al sector de la Gran Minería.

Como instrumentos, se usaron la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006) y la Escala de Compromiso de Utrech (Schaufelli & Bakker, 2009) para medir la felicidad y el compromiso laboral de los empleados analizando posteriormente la correlación entre estas variables y la rotación de personal. Se concluye que no hay significancia entre las variables analizadas sin encontrar evidencia suficiente para confirmar que existe correlación entre las tres variables; sin embargo, no se puede afirmar que no exista correlación entre las mismas, ya que los hallazgos en algunas gerencias muestran concordancias con el marco teórico. A nivel general, la empresa minera mantiene niveles de felicidad, compromiso laboral y rotación de personal óptimos; sin embargo, existe disparidad entre los resultados por gerencia por lo que convendría gestionar la felicidad como un plan complementario y además, no descuidar la continuidad de estudios similares para contribuir a la gestión de control de sus indicadores.

Abstract

Currently, staff turnover is one of the main challenges facing companies in Latin America and the World. In Peru, although the mining sector is one of the most impacted by this problem, it is also possible to find some companies in the sector as a referent for talent retention. Although various investigations have studied the causes of staff turnover, it seems that it is not enough to reduce this problem. Thus, research focused on happiness and its possible relationship with staff turnover. The objective of the present investigation is to determine if there is a correlation between happiness and staff turnover, taking as reference several authors who affirm that the correlation between happiness and turnover of staff occurs through work commitment. For this, a quantitative investigation was carried out on the employees of a unit of a mining company with operations in Peru that belongs to the sector of the Great Mining.

As instruments, the Lima Happiness Scale (Alarcón, 2006) and the Utrecht Commitment Scale (Schaufelli & Bakker, 2009) were used to measure the happiness and work commitment of the employees, analyzing later the correlation between these variables and the Staff turnover. It is concluded that there is no significance among the analyzed variables without finding sufficient evidence to confirm that there is a correlation between the three variables; however, it can not be said that there is no correlation between them, since the findings in some managements show concordance with the theoretical framework. At a general level, the mining company maintains optimum levels of happiness, work commitment and staff turnover; however, there is disparity between the results by management, so it would be convenient to manage happiness as a complementary plan and, in addition, not to neglect the continuity of similar studies to contribute to the management of control of its indicators.

Tabla de Contenido

Lista de Tablas	vi
Lista de Figuras.....	viii
Capítulo I: Introducción	1
1.1. Antecedentes de la Investigación	1
1.2. Definición del Problema	4
1.3. Propósito de la Investigación	6
1.3.1. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.2. Preguntas de investigación	7
1.4. Naturaleza de la Investigación	8
1.5. Marco Teórico.....	8
1.5.1. Sobre la felicidad	9
1.5.2. Felicidad en el trabajo.....	10
1.5.3. Sobre la rotación de personal.....	11
1.5.4. Sobre el compromiso laboral.....	13
1.6. Hipótesis de la Investigación	13
1.7. Supuestos de la Investigación	14
1.8. Limitaciones de la Investigación.....	14
1.9. Delimitaciones de la Investigación	15
1.10. Resumen.....	15
Capítulo II: Revisión de la Literatura	17
2.1. En el Perú y Latinoamérica	17
2.1.1. Brechas de la satisfacción laboral y felicidad.....	17
2.1.2. Felicidad como paradigma de satisfacción laboral.....	18
2.1.3. Instituciones felices	19

2.1.4. Dimensiones del paradigma de felicidad	19
2.1.5. Modelos de gestión de felicidad en las organizaciones	20
2.1.6. Modelo de compromiso laboral	20
2.1.7. Felicidad y rotación de personal	21
2.1.8. Rotación de personal.....	22
2.2. En el Mundo	24
2.2.1. Brechas de satisfacción laboral.....	24
2.2.2. Compromiso organizacional y compromiso laboral.....	26
2.2.3. Felicidad como paradigma de satisfacción laboral	27
2.2.4. Dimensiones del paradigma de felicidad	29
2.2.5. Modelos de gestión de felicidad	30
2.2.6. Felicidad, compromiso y rotación	31
2.3. Sobre Políticas y Planes de Acción en el Perú y el Mundo	32
2.3.1. Política de felicidad	32
2.3.2. Plan y proyecto en el Perú y el mundo	33
2.4. Sobre Indicadores y Escalas de Medida de la Felicidad y el Compromiso	34
2.4.1. Instrumentos	34
2.4.2. Indicadores más relevantes	36
2.5. Resumen.....	37
2.6. Conclusiones	39
Capítulo III: Metodología	40
3.1. Diseño de la Investigación	40
3.2. Conveniencia del Diseño.....	40
3.3. Población y Muestra.....	41
3.4. Consentimiento Informado.....	43

3.5. Instrumento de Investigación	43
3.6. Recolección de Datos	46
3.7. Análisis de Datos.....	47
3.8. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Felicidad y Compromiso Laboral	48
3.9. Resumen.....	49
Capítulo IV: Presentación y Análisis de la Data	50
4.1. Hallazgos.....	50
4.1.1. Hallazgos generales sobre felicidad.....	50
4.1.2. Hallazgos generales sobre compromiso.....	53
4.1.3. Hallazgos generales sobre rotación	58
4.1.4. Hallazgos generales sobre felicidad y rotación	59
4.2. Prueba de Hipótesis.....	60
4.2.1. Prueba de Normalidad de Ryan-Joiner	61
4.2.2. Método de Correlación de Pearson.....	64
4.2.3. Prueba de Hipótesis de $H_0(1)$ y $H_1(1)$	64
4.2.4. Prueba de Hipótesis de $H_0(2)$ y $H_1(2)$	66
4.2.5. Prueba de Hipótesis de $H_0(3)$ y $H_1(3)$	68
4.3. Resumen.....	70
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....	76
5.1 Conclusiones	76
5.2 Recomendaciones.....	77
Referencias.....	79
Apéndice A: Encuesta #1 – Escala de la Felicidad.....	90
Apéndice B: Encuesta #2 – Escala del Compromiso.....	91
Apéndice C: Consentimiento Informado	92

Apéndice D: Mapa de la Literatura del Capítulo I.....	93
Apéndice E: Mapa de la Literatura de Capítulo II	95
Apéndice F: Mapa de la Literatura de Capítulo II, Sub índice 2.....	96
Apéndice G: Mapa de la Literatura de Capítulo II, Sub índice 3	98
Apéndice H: Mapa de la Literatura de Capítulo II, Sub índice 4.....	99
Apéndice I: Correlaciones entre las Variables de Felicidad, Compromiso Laboral y Rotación de Personal	100
Apéndice J: Resultados del Software Stats para tamaño de Muestra y Error	101



Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Estatus Laboral para los Individuos Ocupados</i>	23
Tabla 2. <i>Niveles de Confianza</i>	42
Tabla 3. <i>Valores Considerados para N, K, E, P y Q para Obtener n</i>	43
Tabla 4. <i>Matriz de la Escala de la Felicidad de Lima (EFL)</i>	45
Tabla 5. <i>Matriz de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (ECU-15)</i>	46
Tabla 6. <i>Medidas de Dispersión para la EFL y la Media Obtenida por la Empresa Minera</i> .50	
Tabla 7. <i>Media de Felicidad para las Gerencias Analizadas</i>	51
Tabla 8. <i>Niveles de Felicidad según Género y Rangos de Edad</i>	52
Tabla 9. <i>Nivel de Compromiso Laboral de la Empresa Minera y sus Gerencias</i>	53
Tabla 10. <i>Nivel de Compromiso según Género: Femenino</i>	54
Tabla 11. <i>Nivel de Compromiso según Género: Masculino</i>	55
Tabla 12. <i>Nivel de Compromiso según Edades: Menores de 34 años</i>	56
Tabla 13. <i>Nivel de Compromiso según Edades: entre 35 y 55 años</i>	57
Tabla 14. <i>Nivel de Compromiso según Edades: Mayores de 65 años</i>	58
Tabla 15. <i>Niveles de Felicidad, Compromiso Laboral y Rotación de Personal.</i>	
<i>Gerencias, 10.</i>	61
Tabla 16. <i>Pearson. Correlación entre Felicidad y Rotación de Personal</i>	64
Tabla 17. <i>Resultados de Método Spearman para Correlación entre Felicidad y Rotación</i>	
<i>de Personal</i>	66
Tabla 18. <i>Pearson. Correlación entre Felicidad y Compromiso Laboral</i>	67
Tabla 19. <i>Resultados de Método Spearman para Correlación entre Felicidad y</i>	
<i>Compromiso Laboral</i>	67
Tabla 20. <i>Pearson. Correlación entre Compromiso Laboral y Rotación de Personal</i>	69
Tabla 21. <i>Resultados de Método Spearman para Correlación entre Compromiso Laboral</i>	

<i>y Rotación</i>	70
Tabla 22. <i>Pearson y Spearman. Correlación y Determinación entre Felicidad, Compromiso y Rotación</i>	71
Tabla 23. <i>Factores de Felicidad por Gerencias</i>	72
Tabla 24. <i>Vista General de las Gerencias según Niveles de EFL, ECU-15 e IRP</i>	73
Tabla 25. <i>Escalas para la Gestión Interna de Felicidad, Compromiso y Rotación</i>	74
Tabla 26. <i>Costo de Capacitación de Personal de la Empresa Minera</i>	75



Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Framework de la Correlación entre Felicidad, Compromiso Laboral y Rotación de Personal.	15
<i>Figura 2.</i> Cuadro comparativo de distribución de los individuos inicialmente ocupados.....	24
<i>Figura 3.</i> Fórmula para determinar la muestra población.	41
<i>Figura 4.</i> Índice de Rotación (IRP) por Gerencia de la empresa minera.	59
<i>Figura 5.</i> Prueba de Normalidad para Felicidad.....	62
<i>Figura 6.</i> Prueba de Normalidad para Compromiso Laboral.	63
<i>Figura 7.</i> Prueba de Normalidad para Rotación de Personal.....	63
<i>Figura 8.</i> Valores para muestra y error. Tomado de software Stats.	101

Capítulo I: Introducción

1.1. Antecedentes de la Investigación

En un mundo globalizado y cambiante, las organizaciones se preocupan por la rotación del personal debido a que representan costos significativos para las empresas en cuanto a la selección, salario, contratación y capacitación, y debido a la ineficacia y la no continuidad de los procesos productivos. Las causas de la rotación de personal podrían provenir de diversas fuentes, como son la poca fidelidad de las nuevas generaciones en los centros de trabajo, mejores salarios, trabajo excesivo o insatisfacción laboral. Por lo expuesto, las empresas enfrentan el reto de retener a su personal. Los estudios del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco) muestran cada año las 100 empresas que lideran en la retención del talento humano. Las encuestas de este año tomaron como base más de 15,000 trabajadores. La empresa minera Antamina se encuentra en el quinto lugar del ranking, mejorando una posición con respecto al 2017 (Oficina de Comunicaciones Compañía Minera Antamina, 2018).

Esta investigación pretende comprender las variables que estarían contribuyendo a la rotación de personal en si existe una correlación entre felicidad y rotación de personal la felicidad dentro de la empresa minera. Esta compañía cuenta con variaciones de rotación de personal por renuncias voluntarias, por lo que tiene la necesidad de reducir su impacto mediante un plan estratégico basado en la medición de la felicidad de sus empleados, si se confirma que existe correlación entre felicidad y rotación de personal. A continuación, se presentan algunas de las definiciones de felicidad y las variables que intervienen para determinar la correlación con la rotación de personal. La felicidad —también llamada por la psicología positiva bienestar individual— es un estado emocional de satisfacción plena, relativamente duradero, que experimenta subjetivamente un individuo en posesión de un bien deseado (Alarcón, 2006). La definición de Reynaldo Alarcón se basó en varios conceptos de

felicidad inspirados por los filósofos Sócrates, Platón y Epicuro, como el bienestar subjetivo de las personas y como experiencia óptima (Alarcón, 2009). La importancia del empleo es vital para el bienestar subjetivo de las personas a lo largo de todo el mundo. Los altos niveles de desempleo generalmente incrementan el sentido de inseguridad laboral y afectan negativamente la felicidad incluso de aquellos que aún permanecen en el empleo (De Neve & Ward, 2017).

Desde el 2002, los investigadores vienen utilizando datos en relación con el bienestar subjetivo para explorar los determinantes estadísticos de la felicidad, la satisfacción con la vida y la salud mental, basándose en los fundamentos del economista Richard Easterlin, y los psicólogos Edward Diener y Michael Argyle (2000). Gran parte de este conocimiento adquirido se encuentra actualmente en el nivel de correlación (Blanchflower & Oswald, 2011, p. 19). Debido a que hoy las personas pasan mayor parte de su tiempo en sus centros laborales, han surgido investigaciones importantes que abordan el tema de la felicidad en el trabajo y su relación con otros constructos organizacionales, como son el compromiso laboral y el compromiso organizacional. Entre ellas, se encuentra la realizada al personal de apoyo de una institución educativa en Sudáfrica; esta investigación comprobó la existencia de una relación positiva entre felicidad, compromiso laboral y compromiso organizacional. Los hallazgos muestran que el compromiso laboral guarda una relación positiva con el bienestar (Field & Buitendach, 2011, p. 8).

Los constructos y medidas de felicidad varían considerablemente. Sin embargo, el compromiso organizacional es el segundo más medido en la familia de constructos relacionados con la felicidad en el trabajo (Fisher, 2010), siendo el compromiso afectivo el más alineada a la felicidad debido a su vínculo emocional con la organización (Meyer & Allen, 1991). A su vez, el compromiso laboral y la intención de rotación están significativamente relacionados entre sí y tienen una asociación negativa (Al Arkoubi,

Bishop, & Scott, 2007).

Las conclusiones del estudio realizado por Wajeeh et al. (2015) muestran que el compromiso organizacional influirá en la disposición de la intención de rotación de empleados. Cuando el nivel de compromiso de los empleados es alto, la intensidad de rotación es baja. Los investigadores han descubierto que el nivel de participación de los empleados en el trabajo de autogobierno y la resolución de problemas están relacionados con una menor intensidad de rotación (Batt et al. 2002, citado en Wajeeh, 2015). Este breve análisis enfatiza que la capacidad de los trabajadores para resolver las habilidades se combina en la cultura de la empresa y para fortalecer sus obligaciones.

Se han hallado evidencias de que, al comparar unidades organizaciones con alto compromiso y bajo compromiso, los resultados en rotación de personal difieren hasta en 20%, aunque en promedio la diferencia entre unidades ronda entre el 5% y 10% (Harter, Schmidt, & Keyes, 2003). Se sabe, además, que los empleados que se encuentran en su primer y segundo año en la organización pierden interés y entusiasmo hacia su trabajo, y este problema ha pasado a ser el primer gran reto para la gerencia de las organizaciones. Por otro lado, en el 2011, en Italia las tasas de rotación de enfermeras en los hospitales públicos sufrieron incrementos, lo que motivó un estudio en dos hospitales al sur de Italia que les permitió a sus administradores y gerentes comprender qué variables o factores podrían hacer reducir esta demanda. Los resultados arrojaron que la satisfacción laboral, el compromiso laboral, la autoeficacia y las habilidades de autorregulación redujeron la intención de rotación (De Simone, Planta, & Cicotto, 2017).

Finalmente, como precedente de la correlación de variables de compromiso y rotación de personal se muestra el estudio realizado a los empleados del sector de petróleo y gas (O & G) de Malasia que buscaba la manera de retener a los profesionales de su país y así evitar que migraran a Medio Oriente, Canadá u otros países ricos en petróleo y gas. Los resultados

sugirieron que la satisfacción con la capacitación está relacionada positivamente de manera significativa con el nivel de compromiso laboral de los empleados y está negativamente relacionada con la intención de rotación. También revelan que el compromiso laboral media la relación entre la satisfacción con el entrenamiento y la intención de rotación (Mumtaz, Salleh, & Mohamed, 2016). Así, se concluye que medir la felicidad de los empleados es relevante para las organizaciones dada su conexión con algún tipo de nivel de compromiso del empleado y este último, con la rotación de personal. Por ello, ya es posible encontrar Modelos de Escalas para medir y gestionar la Felicidad, realizados no solo por autores extranjeros, sino también nacionales con el fin de lograr la satisfacción laboral y mejorar el rendimiento, bienestar y retorno de las organizaciones (Yamamoto, 2013).

1.2. Definición del Problema

En los últimos años, el problema de la rotación de personal referida a las renuncias voluntarias, se ha convertido en uno de los mayores retos que enfrentan las empresas y la gestión estratégica. A nivel mundial, la tasa de rotación se encuentra entre el 5% y 10% mientras que el costo de rotación puede alcanzar más de 30,000 Euros (Eurostat, 2018). En Latinoamérica, la tasa de rotación promedio es de 10%; sin embargo en el caso de Perú, el promedio de rotación de personal ha superado el 18% e incluso se pueden encontrar casos en que esta tasa supera el 44% (Flores, 2014). Entre las principales consecuencias de la rotación de personal además de los sobrecostos, se encuentra el impacto negativo en el ambiente laboral, la interrupción de los proyectos empresariales y del aprendizaje interno; y la exposición a un riesgo legal y de reputación empresarial (Wharton, 2012). Entre las principales causas se encuentra el stress por excesivas jornadas laborales, bajos sueldos que no cubren las necesidades o expectativas de sus empleados y la poca fidelidad de las nuevas generaciones de empleados que en promedio empiezan a rotar desde el primer o segundo año y en el mejor de los casos se quedan en la empresa por un lapso de cuatro años (Long, 2016).

Si bien las diversas causas de la rotación de personal son motivo de investigación desde hace varios años, parecen ser insuficientes para lograr reducir la rotación de personal. Por ello, surge en los últimos años otros estudios enfocados en investigar a la felicidad y su posible relación con el problema de la rotación de personal. La presente investigación se suma a estos esfuerzos y toma a la felicidad como una de las variables para determinar si existe correlación con la rotación de personal. Se toma la definición de felicidad de Reynaldo Alarcón (2006) que la describe como un estado emocional de satisfacción plena, relativamente duradero, que experimenta un individuo en posesión de un bien deseado. El bien deseado será considerado así en tanto sea el individuo el que le asigne un valor; es decir, un mismo bien deseado no necesariamente generará felicidad a otro individuo, aunque por diversos factores como los culturales pueda darse el caso que estos coincidan. Según el Informe Mundial de Felicidad del 2018, el Perú se ubica en el puesto 65° de felicidad (“Perú ocupa”, 2018). El sector empresarial seleccionado para realizar la medición corresponde a la Minería, tomando puntualmente a una unidad de una empresa minera peruana del sector de la Gran Minería. El sector minero no solo es uno de los principales rubros que ha sido impactado por la rotación de personal, encontrándose tasas que van desde 5% al 25% y donde este problema puede llegar a representar hasta un 43% de los sobrecostos de una empresa minera (“Sector minero”, 2018); sino también es posible encontrar a algunas empresas de este sector como referentes en la retención de talento.

Autores como Harter, Schmidt & Keyes (2013) o Mumtaz, Salleh & Mohamed (2016) afirman que la correlación entre felicidad y rotación de personal se da mediante la intervención de otra variable llamada compromiso laboral. Eslami- Gharakhani (2012) define al compromiso laboral como una fuerte creencia del trabajador en el cumplimiento de los objetivos organizacionales e implica una fuerte voluntad del empleado en ejercer un esfuerzo en nombre de la organización la cual persisten aún en conflicto con su propia motivación.

Así, la correlación entre felicidad y rotación de personal toma mayor fuerza cuando se entiende inicialmente como una correlación entre felicidad y compromiso laboral (Baek-Kyoo & Insuck, 2017; Schuck & Reio, 2014; Field & Butitendack, 2011; Fisher, 2010; Sivanathan, 2004); seguida de una correlación entre compromiso laboral y rotación de personal (Barbosa de Oliveira & Da Costa Rocha, 2017; De Simone, Planta & Cicotto, 2017; Takawira, 2014; Wajech, 2015); y consecuentemente la correlación entre felicidad y rotación de personal. De esta forma, se hallan y definen las tres variables de análisis: felicidad, compromiso laboral y rotación de personal.

En conclusión, la presente investigación tiene como objetivo inicialmente determinar si existe correlación entre felicidad y compromiso laboral; posteriormente, determinar si existe correlación entre compromiso laboral y rotación de personal; y finalmente, determinar si existe la correlación entre felicidad y rotación de personal, de acuerdo a lo propuesto por los autores que conforma el *framework* o marco teórico de referencia. Para ello se realizó una investigación cuantitativa sobre los empleados de una unidad minera a los que se les aplicó las herramientas de la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Compromiso de Utrech con el fin de obtener los niveles de felicidad y compromiso laboral en la muestra y realizando el análisis estadístico correspondiente para validar la correlación entre las tres variables de estudio denominadas felicidad, compromiso laboral y rotación de personal. Los niveles de rotación de personal se obtuvieron mediante información brindada directamente por la empresa minera, considerando las limitaciones de alcance, confidencialidad y accesibilidad.

1.3. Propósito de la Investigación

La presente investigación tiene como propósito contribuir a la investigación de la felicidad como un factor que podría tener algún impacto en la rotación de personal. Para ello, se busca determinar si existe la correlación entre felicidad y rotación de personal mediante el

compromiso laboral, como lo sustentan los diversos autores que conforman el marco de referencia.

1.3.1. Objetivos de la investigación

Los objetivos principales de la investigación son:

- Determinar si existe correlación entre felicidad y rotación de personal.
- Determinar si existe correlación entre felicidad y compromiso laboral.
- Determinar si existe correlación entre compromiso laboral y rotación de personal.

Además, se presenta a continuación otros objetivos secundarios de la presente investigación:

- Determinar el nivel de felicidad en los trabajadores de la unidad de la empresa minera que es objeto de estudio.
- Determinar el factor de la felicidad que más influye en la felicidad de los trabajadores.
- Determinar qué gerencias ameritan una adecuada gestión de la felicidad, compromiso laboral y rotación de personal en la empresa minera.

1.3.2. Preguntas de investigación

Con la intención de explicar adecuadamente el problema de investigación, se elaboraron preguntas de investigación que permitieran determinar si existe una correlación entre las tres variables de estudio: felicidad, compromiso laboral y rotación de personal.

- Pregunta 1: ¿Existe correlación entre felicidad y rotación de personal; y si la hubiera, esta es negativa o positiva?
- Pregunta 2: ¿Existe correlación entre felicidad y compromiso laboral; y si la hubiera, esta es negativa o positiva?
- Pregunta 3: ¿Existe correlación entre compromiso laboral y rotación de personal; y si la hubiera, esta es positiva o negativa?

1.4. Naturaleza de la Investigación

La investigación será “cuantitativa” a nivel “no experimental”, dado que estudia eventos que se dan en la realidad sin manipulación o intervención de quien investiga, y de “tipo transversal o transaccional”, dado que se obtienen datos en un momento específico, delimitados por cortes de tiempo. De acuerdo a su nivel de profundidad el estudio realizado es de tipo “descriptiva”, ya que busca describir de manera cuantitativa las características o factores fundamentales de la felicidad y compromiso laboral, particularmente su medición a través del análisis estadístico de datos con el fin de determinar los niveles de felicidad y compromiso laboral en los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos en una muestra de la población estudiada (Ramos, 2015). Esta investigación hará uso de dos herramientas: La primera, corresponde a la Escala de la Felicidad de Lima con un cuestionario de cuatro factores con un total de 27 preguntas para medir la felicidad (Alarcón, 2006) ; y la segunda, corresponde a la Escala de Utrech (U-15) con tres factores con un total de 15 preguntas para medir el compromiso laboral en los trabajadores de la unidad de la empresa minera que es motivo de estudio. Los datos sobre rotación de personal corresponden a la información brindada por la empresa minera que es motivo de este estudio.

1.5. Marco Teórico

Luego de la pertinente revisión de diversa literatura sobre investigaciones internacionales y nacionales sobre la correlación entre felicidad y rotación de personal, se estableció el marco teórico o *framework* sobre el cual se sustenta la presente investigación. Este *framework*, afirma que la correlación entre felicidad y rotación de personal se da inicialmente por una correlación positiva entre felicidad y compromiso laboral, seguida de una correlación negativa entre compromiso laboral y rotación de personal; y así, consecuentemente, una correlación negativa entre felicidad y rotación de personal. Es decir, la correlación entre la variable felicidad y la variable rotación de personal se da a través de la

intermediación de una tercera variable que es el compromiso laboral. Este es el camino que establece la teoría de los más de 14 autores que sostienen el *framework* de la presente investigación y que se detallan en el Apéndice I. Con ello, se determinan las tres variables de análisis para la presente investigación: felicidad, compromiso laboral y rotación de personal. A continuación, se presentan las definiciones de cada una de las tres variables mencionadas así como otras precisiones sobre las mismas.

1.5.1. Sobre la felicidad

Las concepciones eudaimónicas de la percepción de felicidad se centran en el contenido de la propia vida y los procesos implicados en vivir bien, mientras que las concepciones hedónicas del bienestar se centran en un resultado específico, a saber, el logro del afecto positivo y la ausencia de dolor (Ryan, Huta, & Deci, 2008). Por otro lado, Joshanloo (citado en Medvedev et al., 2017) señaló que la felicidad eudaimónica estaba relacionada con el funcionamiento psicosocial y distinta, aunque correlacionada, con la felicidad hedónica impulsada por el placer. Sin embargo, la presente investigación se basa en el concepto de felicidad descrita por Reynaldo Alarcón (2009) quien sostiene que “la felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente un individuo en posesión de un bien deseado”. Se denomina *bien deseado* a aquellos bienes u objetos a los que las personas les asignan cualidades axiológicas o valencias positivas en el sentido de Kurt Lewin. Es decir, una cosa deviene en bien deseado por el valor que le atribuye una persona, de lo cual se infiere que el bien deseado no necesariamente posee un valor intrínseco y que un mismo bien no siempre genera la felicidad de todos los individuos. El bien deseado era de naturaleza variada y podría estar compuesto por bienes materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, políticos. De acuerdo a la Escala de Felicidad de Lima planteada por Reynaldo Alarcón, cuya herramienta es aplicada en la presente investigación, los factores subyacentes a la felicidad son cuatro: (1) el sentido

positivo de la vida, (2) la satisfacción con la vida, (3) la realización personal y (4) la alegría de vivir; es decir, lo maravilloso que es vivir que refiere a experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006).

La subjetividad de la felicidad se da por el sentimiento de satisfacción que vive una persona, y solo ella, en su vida interior sobre la base de una evaluación afectiva y cognitiva. Sin embargo, no se descarta que en un tiempo histórico, y en una sociedad y cultura determinada, las aspiraciones colectivas puedan coincidir en desear colectivamente un mismo bien. La magnitud (niveles) de felicidad se puede vivenciar en diferentes grados o niveles subjetivos, desde la infelicidad hasta los grados más elevados de felicidad, en relación con la posesión o no de un bien deseado (Alarcón, 2015). Por otro lado, la temporalidad de la felicidad se define cuando la felicidad es dinámica. Es un estado de la conducta, no un rasgo o característica permanente. La felicidad goza de estabilidad temporal. Puede ser duradera, pero a la vez es perecible; y las manifestaciones de la felicidad se expresa mediante alborozo, regocijo, alegría, satisfacción, placidez y relajamiento (Alarcón, 2015).

1.5.2. Felicidad en el trabajo

Sivanathan et al. (2004) precisaron que la felicidad en la vida genera satisfacción en el trabajo; asimismo, consideran que, para generar un aumento de la productividad, la capacidad y el compromiso de los sujetos en una organización, es necesario que la felicidad y el trabajo existan. El trabajo del padre de la psicología positiva, el Dr. Martin Seligman, propuso que, si bien las personas tienen un punto fijo de felicidad al que normalmente se asientan incluso después de la adversidad, los niveles de felicidad pueden mejorarse a través de la acción (Seligman, 2012). Tales acciones incorporan involucrarse en tareas, hacer cosas que desplieguen sus fortalezas, forjar conexiones con personas, hacer cosas que sean significativas, ejercitar la gratitud y realizar actos de bondad. Los hallazgos sobre la felicidad en el lugar de trabajo son similares. Si bien es probable que algunas personas estén más o

menos satisfechas en general, desarrollar el "capital psicológico" (resiliencia, esperanza, optimismo y autoeficacia) es un factor entre muchos otros que se puede mejorar (Langmore, 2016).

La felicidad en el trabajo se define como una experiencia de bienestar subjetivo en el trabajo que involucra la interacción entre las experiencias individuales de los empleados y las experiencias organizacionales (Singh & Aggarwal, 2018). Existen datos descriptivos sobre cómo los diferentes tipos de trabajos amplios y variados se relacionan con tres medidas principales de bienestar subjetivo: evaluación de la vida, afecto positivo y afecto negativo. El hallazgo general de los datos globales revela una diferencia importante en la relación entre el trabajo manual y el trabajo de oficina. En términos generales, el empleo es importante debido a que existe una correlación con la felicidad de los empleados en todo el mundo (De Neve & Ward, 2017).

1.5.3. Sobre la rotación de personal

La presente investigación parte del problema de la rotación de personal enfocada en las renunciaciones voluntarias. Este problema ha pasado a formar parte de uno de los principales retos que actualmente enfrentan las empresas a nivel mundial. Un estudio de 1,300 australianos realizado por Pac Executive reveló que uno de cada tres australianos no está contento con su trabajo y le está costando a la economía. La encuesta sugiere que los empleados descontentos son un 22 por ciento menos productivos, mientras que un informe reciente de Employsure afirmó que el estrés en el lugar de trabajo está costando a la economía australiana AU\$ 14.81 mil millones al año. El estrés también se puede medir por la ausencia en el lugar de trabajo. En Nueva Zelanda, Business NZ calculó que las ausencias le costarían a la economía NZ\$ 1.26 mil millones anuales, con una tasa de ausencia promedio de 4.5 días por empleado. En Australia, el costo es de AU\$ 44 mil millones, según el *Australian Industry Group* (Langmore, 2016).

De acuerdo con Alfes, Shantz, Truss y Soane (2013); Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng, (2001); Harter, Schmidt y Hayes (2002); y Tett y Meyer (1993) (citados en Barbosa de Oliveira y da Costa Rocha, 2017), la justicia organizacional, el compromiso organizacional y el compromiso laboral también se consideran antecedentes de la intención de rotación. Por ello, los autores establecieron una relación negativa entre el compromiso y la intención de rotación. Para Halbesleben y Wheeler (citados en Takawira, Coetzee, & Schreuder, 2014), la inserción laboral y el compromiso se convirtieron en conceptos populares que promueven la retención de empleados. Por otro lado, el compromiso laboral representa un estado psicológico positivo centrado en el trabajo que mantiene a un empleado en el trabajo de acuerdo con Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker (citados en Takawira, et al., 2014). Los análisis correlacionales del estudio revelaron la relación entre inserción de trabajo, compromiso laboral e intención de rotación de personal en el entorno del sector educativo a nivel superior en Sudáfrica (Takawira et al., 2014).

Meyer y Allen (1991) dividieron la construcción de compromiso en tres componentes: afectivo, continuo y normativo, siendo el afectivo la forma más ligada con la felicidad porque representa un vínculo emocional con la organización. El compromiso laboral y la intención de retención están muy relacionados entre sí y tienen una asociación negativa (Al Arkoubi, et al., 2007). Las tres formas de compromiso están relacionadas positivamente con el conocimiento de retiro y la retención (Meyer et al, 2002). Cohen (2003) (citado en Eslami & Gharakhani, 2012) señaló que el compromiso laboral tiene una relación negativa con los niveles de rotación, y ejerce un impacto en el ausentismo en el trabajo, satisfacción laboral, intención de rotar, comportamiento organizacional, motivación y desempeño.

Entre las consecuencias de la rotación de personal, además de los sobrecostos, se encuentran el impacto negativo sobre el ambiente laboral, la interrupción de aprendizaje interno y de los proyectos en curso; además, de poner a la empresa en riesgo legal y de

reputación. Por otro lado, entre las principales causas se encuentran diversas investigaciones que mencionan posibles variables que podrían influir en la rotación; entre ellas se menciona el stress, el intenso ritmo laboral, bajos sueldos o la baja fidelidad de las nuevas generaciones de trabajadores donde se encuentran ocurrencias de rotación de personal desde el primer o segundo año de trabajo y en el mejor de los casos se quedan en la empresa hasta un plazo de cuatro años, Estas y otras variables son motivo de estudio desde hace varios años; sin embargo, parecen aún no ser suficientes para solucionar el problema de la rotación de personal. Así, es que han surgido diversas investigaciones enfocadas en estudiar otra variable como la felicidad para sumar a los esfuerzos de reducir este problema que aqueja al mundo empresarial.

1.5.4. Sobre el compromiso laboral

La presente investigación toma la definición de compromiso laboral de los autores Eslami y Gharakhani (2012) que afirman que esta es una fuerte creencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, acompañado de la voluntad del individuo de ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la organización y un fuerte deseo de formar parte de esta. Este tipo de compromiso es diferente al de la motivación, ya que el compromiso laboral influye en el comportamiento de manera independiente en comparación con otros motivos y actitudes; y prevalece en persistencia de un curso de acción, incluso si fuera conflictivo con su propia motivación.

1.6. Hipótesis de la Investigación

Luego de la revisión de la literatura teórica, se plantean las siguientes tres hipótesis nulas (H_0) y las correspondientes hipótesis alternativas (H_1):

- $H_{0(1)}$: Existe una correlación entre felicidad y rotación de personal.
- $H_{1(1)}$: No existe una correlación entre felicidad y rotación de personal.
- $H_{0(2)}$: Existe una correlación entre felicidad y compromiso laboral.

- $H1_{(2)}$: No existe una correlación entre felicidad y compromiso laboral.
- $H0_{(3)}$: Existe una correlación entre compromiso laboral y rotación de personal.
- $H1_{(3)}$: No existe una correlación entre compromiso laboral y rotación de personal.

1.7. Supuestos de la Investigación

- Se asume la honestidad de los encuestados al momento de la aplicación de la herramienta.
- Se asume la validez de los instrumentos aplicados en la presente investigación: Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Compromiso de Utrech.
- Se asume que la información brindada por la empresa minera es veraz.

1.8. Limitaciones de la Investigación

La presente investigación presenta las siguientes limitaciones:

- Se encuentra limitada por la accesibilidad brindada por la empresa minera al igual que por la confidencialidad solicitada por la misma para la entrega de los datos solicitados.
- Es subjetiva para cada persona debido a su manera de percibir la felicidad.
- Depende del momento en el que es tomada la encuesta: no es lo mismo hacerlo este año que hacerlo el próximo por el surgimiento de nuevos estudios que confirmen o no la investigación planteada.
- Depende del proceso de toma de medida de la investigación, es decir, la manera en que se llevará a cabo las encuestas.
- Determinada por factores emocionales: no es lo mismo responder triste, molesto o alegre.
- La metodología no intenta controlar la felicidad del personal.
- No será factible llegar a la totalidad de la población; se tomará una muestra.

- La información brindada por la empresa no contribuye a realizar un estudio con mayor profundidad.
- La presente investigación está limitada a la disponibilidad de los participantes.

1.9. Delimitaciones de la Investigación

Entre las delimitaciones de la investigación se encuentran:

- Solo se está evaluando felicidad y compromiso, mas no clima laboral.
- La muestra contempla personal de una unidad perteneciente a la empresa minera.
- El análisis y los resultados son aplicables solo a la empresa minera que fue sometida a las herramientas.

1.10. Resumen

Luego de la revisión de diversa literatura sobre la felicidad y su impacto en el trabajador (Apéndice D), se encontró que la correlación entre felicidad y rotación de personal se da a través de un proceso en el que la felicidad tiene correlación positiva con el compromiso laboral, este último una correlación negativa con la rotación de personal; y por último, la felicidad una correlación negativa con la rotación de personal. La Figura 1 representa de manera gráfica estas correlaciones que son el *framework* o columna vertebral de la presente investigación y se encuentra soportada específicamente por los autores presentes en el Apéndice I.

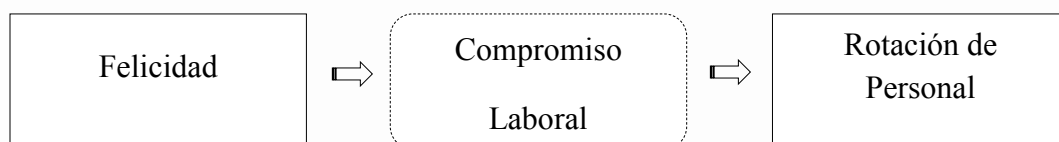


Figura 1. Framework de la Correlación entre Felicidad, Compromiso Laboral y Rotación de Personal.

Según los autores referidos en el Apéndice I.

Esta investigación aplica la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Compromiso de Utrecht para medir estas variables entre los trabajadores de la empresa minera, que es motivo de estudio, cuyos resultados contribuirán a resolver las preguntas de investigación y a validar las diferentes hipótesis teniendo en consideración los supuestos, limitaciones y delimitaciones consideradas para la presente investigación.



Capítulo II: Revisión de la Literatura

2.1. En el Perú y Latinoamérica

2.1.1. Brechas de la satisfacción laboral y felicidad

La satisfacción laboral siempre ha sido tema de investigación por sus supuestas implicancias relacionadas con la productividad. En ese sentido, Palma (2005) realizó una investigación que tenía como objetivo elaborar y validar una escala de satisfacción laboral. La investigación contempló una muestra de aproximadamente 1,000 trabajadores dependientes de empresas privadas de Lima Metropolitana considerando, dentro de la misma, hombres, mujeres, administrativos y profesionales. Como resultado, la investigación determinó un nivel de satisfacción de la muestra de un 94.96%, lo cual representa un nivel de satisfacción laboral alto. Si bien este estudio nos da indicios de la percepción de los trabajadores, también nos revela que esta cambia con el tiempo. Justamente, se observa esto último en el informe publicado por la Organización para el Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en 2015: si bien muestra avances en la misión de acortar las brechas de bienestar en el Perú, determina una serie de oportunidades de mejora que aún faltan trabajar. Tal estudio muestra niveles razonables de bienestar subjetivo; sin embargo, indica que existen resultados mejorables en lo relacionado con el empleo, educación y salud. Si bien dos de cada tres peruanos afirman sentirse satisfechos con su nivel de vida y que un gran porcentaje de la población declara poder cubrir sus necesidades básicas, según este estudio, existen grandes brechas entre lo que se podría esperar y los niveles de calidad de empleo en un país en desarrollo como Perú, donde existe un nivel de calidad de empleo precario. La proporción del empleo informal es extremadamente alta: alrededor del 70% de los empleos no reúnen las condiciones mínimas para ser considerados trabajos formales.

Según el Informe Mundial de la Felicidad del 2018 (Helliwell et al., 2018), el Perú ocupa el puesto 65 de un total de 156 países “más felices. Este documento ha sido elaborado

por expertos a instancias de la ONU (Perú ocupa el puesto 65 de 156 países “más felices”, según informa la ONU, 2018, párr.1). Con este resultado y con lo que se vive hoy en días, se deduce que el Estado no establece políticas claras que incentiven la felicidad de las personas. Además, en México y Perú, se confirma una vinculación entre la identificación nacional y el bienestar social. Según estadísticas, el nivel de informalidad en el Perú es uno de los más altos en Sudamérica y en el mundo.

En cuanto al bienestar, que según OCDE implica tanta calidad de vida y condiciones materiales, se tiene una brecha importante por trabajar en relación con niveles de empleo, lo cual sienta la base para sugerir un nivel bajo de satisfacción laboral. Esto se comprueba con los bajos niveles de satisfacción laboral revelados por diferentes encuestas. Por ejemplo, en el 2014 Supera realizó una encuesta a 1,500 empleados de Lima, Chiclayo y Arequipa, cuyos resultados reflejaron que más de la mitad de los trabajadores (53%) de primera, segunda y tercera línea no se sentían a gusto en su trabajo (Redacción Gestión, 2014). Dentro de Latinoamérica, según el estudio realizado por Gallup Global Great (2016) considerando un total de 18 países, Perú se sitúa con un índice de satisfacción de 19% por detrás de la media 20%. Es superado por Chile, Argentina, Uruguay, que muestran niveles de satisfacción por encima de 20%. Cabe resaltar que, según Gallup, el índice mundial de satisfacción se sitúa en 23%.

2.1.2. Felicidad como paradigma de satisfacción laboral

Diversos medios de comunicación han difundido que la mejor forma de denominar a las áreas de gestión encargadas de recursos humanos como Gerencias de la Felicidad, debido a que la tendencia para un estabilidad y productividad óptima de un trabajador apunta a ser parte de un grupo humano que se preocupe por su felicidad, al margen de que sepa que su función sea la de producir para dicha organización. Esta tendencia fue duramente criticada por personas que aún mantienen pensamientos retrógrados que, según Fischman (2015),

viven con el paradigma de motivar con beneficios económicos, sin preocuparse por la felicidad de la persona. Para Yamamoto (2013), la felicidad ya es parte de la investigación científica como un problema a resolver; directamente se relaciona a directrices del talento humano para lo cual él constituyó un modelo de medición y gestión del bienestar social denominado “Índice Chamba 1.0”. Es denominada como una primera escala psicométrica de satisfacción con el trabajo y llevada a la realidad peruana. La herramienta fue diseñada para mejorar el rendimiento, bienestar y el retorno en la empresa; así también, las implicancias del modelo de gestión del bienestar en el desarrollo sostenible.

2.1.3. Instituciones felices

En este momento, no existe la posibilidad de conocer qué tipo de instituciones son más felices que otras en modo comparativo. Existen intentos no estandarizados de medición que dan muestras de comparaciones según diferentes criterios. Según el *World Happiness Report* (2017), publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el país más feliz dentro de América Latina es Costa Rica seguido en Sudamérica por Colombia. Dentro de Perú, considerando a la satisfacción laboral como elemento que incide en la Felicidad en el trabajo, la cual forma parte del concepto de Felicidad, *Great Place to Work* en 2017 destaca como las mejores instituciones a empresas como Supermercados Peruanos, Interbank, Promart y Atento.

2.1.4. Dimensiones del paradigma de felicidad

Según Alarcón (2015), la felicidad se expresa mediante alborozo, regocijo, alegría, satisfacción, placidez y relajamiento. Las cuatro dimensiones subyacentes tras el constructo felicidad son (a) Sentido Positivo de la Vida, es decir, ausencia de intensa depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial; (b) Satisfacción con la Vida, es decir, satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar o cree que está muy cerca de alcanzar el ideal de su vida; (c) Realización Personal, que se refiere a

la felicidad plena y no a estados temporales del estar feliz; además, señala autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional y placidez, y supone una orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida; y (d) Alegría de vivir; es decir, lo maravilloso que es vivir que refiere a experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien.

2.1.5. Modelos de gestión de felicidad en las organizaciones

Entre los modelos usados dentro del ámbito laboral peruano destaca entre otros el modelo Perma. Este modelo desarrollado por Seligman (2011), contempla seis variables: positividad, sentido, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, compromiso, logro y reconocimiento. Para lograr hacer funcionar este modelo dentro de las organizaciones, se requiere de jefaturas exigentes con las tareas y cercanos con las personas, gestión participativa y gestión de la felicidad. Resulta interesante constatar cómo este modelo no solo incide en lograr la satisfacción laboral, sino sobre todo gestionar la felicidad de las personas (Langmore, 2016).

Por otro lado, en Latinoamérica, Aranda (2016) en *Gerencia de la Felicidad: Nuevo Modelo de Gestión para las Organizaciones*, aborda los nuevas ideas relacionadas a la felicidad y como estos han sido colocados al mundo laboral sintetizados en lo que hoy en día se llama “Gerencia de la Felicidad”, este nuevo modelo busca atraer y retener talentos en las empresas y hacer que estas sean difíciles de igualar. Asimismo, proporciona aproximaciones metodológicas para que las empresas puedan ir cambiando a este nuevo enfoque.

2.1.6. Modelo de compromiso laboral

Flores et al. (2015) validaron la herramienta de compromiso de Utrecht *Work Engagement Scale*, en la que usaron una versión de 15 ítems para demostrar que era suficiente contar con esta cantidad de preguntas para determinar el nivel de compromiso de los individuos que laboran en una organización.

2.1.7. Felicidad y rotación de personal

Según la investigación de *Chartered Institute of Personnel and Development* en el Reino Unido, £ 4.13 billones es el costo promedio para las empresas respecto a la rotación de personal para el año 2015, una estimación realizada en el estudio *Resourcing and Talent Planning* (Chartered Institute of Personnel and Development, 2015). *Oxford Economics* emitió un informe el mismo año, en el que colocó el costo promedio de reemplazar a un empleado en más de £ 30,000, con más de £ 25,000 relacionadas a pérdida de productividad (ACAS, 2015), considerando que el tiempo promedio que tarda un empleado nuevo en alcanzar los niveles máximos de productividad es de 28 semanas aproximadamente. Estos números se han replicado en diversas compañías de Europa, por lo que se están preocupando en contar con nuevas herramientas y evaluar diversos aspectos para la preservación de talento. La empresa *IOpener Institute*, sobre la base de estudios que realizó, ha determinado que la Felicidad es uno de los factores que son decisivos cuando un empleado está considerando quedarse o irse (IOpener Institute, 2017). Así también no solo basta con analizar si su organización tiene un enfoque muy eficiente y rentable para el reclutamiento y la capacitación. Menciona que hay otras consecuencias negativas de tener alta rotación, además de las financieras entre las que se encuentran:

- Impacto adverso en el ambiente laboral y la moral de los empleados, de manera personal refiriéndose a dañar la confianza de los empleados.
- Obstaculizar el aprendizaje organizacional y el progreso a través de la fuga de talentos.
- Interrumpir patrones de trabajo y proyectos.
- Crear riesgos y responsabilidades organizacionales, por ejemplo, legales y de reputación.

2.1.8. Rotación de personal

Al ver la situación laboral actualmente, la constante la intermitencia en el mercado de trabajo podría afectar de manera negativa a la carrera laboral del trabajador debido a diversas situaciones que se presentan. Las consecuencias de la rotación de personal puede ser una causa que afecte a la sociedad y a su vez ser asociada a la baja cobertura de la seguridad social. La elevada frecuencia de calificativos que recibe el empleado podría afectar su nivel de empleabilidad en general. Por otra parte, la pérdida de trabajo podría ocasionar que el individuo cuente con menores posibilidades de recolocarse, así también ubicarse con remuneraciones más bajas de las que recibía antes, este efecto se denomina “efecto *scarring*”). El lado positivo de la rotación de personal para un individuo que lo realiza voluntariamente es que puede constituir mejoras salariales o en las condiciones de trabajo. Un ejemplo de esto es la rotación laboral de los jóvenes egresados que buscan acomodarse a su preferencia. Por lo tanto, la rotación laboral no necesariamente es buena o mala, su consideración es un hecho empírico.

De acuerdo al estudio de la rotación de personal en América Latina realizado por Beccaria et al (2016), considera que la data rescatada no es tan fiable como la Europea, sin embargo se valió de diversas encuestas y bases de datos en los principales países como son: Argentina (EPH), Brasil (PME), Costa Rica (Encuesta Nacional de Hogares), Ecuador (ENEMDU), Paraguay (Encuesta Continua de Empleo) y Perú (ENAHO). Como se muestra en la Tabla 1, las tasas de salidas computadas totales se registran un mínimo en Brasil y Argentina (alrededor del 24/28%, respectivamente), seguidos por Ecuador (31%), Paraguay (35%) y, en el otro extremo, por Costa Rica y Perú (41/44%).

Respecto a los valores obtenidos en la Tabla 1, casi el 70% de los salientes logra reubicarse (ver Figura 2), en cierta manera una situación recurrente para los demás países involucrados en el estudio. Esta el caso de los individuos que por fuerza mayor se mantienen

en sus puestos pese a no estar conformes con lo que les brindan y esto debido a que varios países de la región existe escasos respecto a los programas de asistencia al desocupado.

Beccaria et al (2016).

Tabla 1.

Estatus Laboral para los Individuos Ocupados

Estatus laboral	Argentina	Brasil	Costa Rica	Ecuador	Paraguay	Perú
Ocupado	87.4	88.8	86.9	87.1	86.4	85.8
En la misma ocupación	72.3	75.6	59.2	69.4	65.3	55.8
En otra ocupación	15.1	13.2	27.7	17.7	21.1	30.0
Desocupado	4.1	3.0	3.8	3.3	5.2	4.3
Inactivo	8.5	8.2	9.3	9.6	8.5	10.0
Total	100	100	100	100	100	100
Total de salida desde una ocupación	27.7	24.4	40.8	30.6	34.7	44.2

Nota. Tomado de “Una evaluación del efecto scarring en Argentina”, de Beccaria, Maurizio, Trombetta & Vásquez (2016). Revista documento y Sociedad. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n77a08.pdf>

Un estudio comparativo entre el Reino Unido y Alemania (Longhi & Brynin, 2009), basado en información de encuestas de hogares, estima que la tasa anual de salida de una ocupación es de aproximadamente 10% para el primero de esos países y de 6% para el segundo; por su parte, en América Latina, el mínimo y máximo son 24% (Brasil) y 44% (Perú). Algunas diferencias de intermitencia laboral, pueden deberse a la legislación laboral. En ese sentido, el caso peruano resulta interesante debido a que la legislación en Perú permite a los empleadores contratar por tiempo determinado.

De acuerdo a la Figura 2, se puede apreciar que si bien en el caso de Perú su tasa de rotación de personal es alta, también su tasa de reubicación es considerable (68%). Por otro lado, el caso del personal “desocupado” (10%) se enfoca en continuar con la búsqueda de reubicación y/o son participes de labores terceras en ciertos casos hasta informales que no cuentan con beneficios de salud. Dada la “dependencia a las condiciones iniciales”, buena

parte de estas transiciones reflejan la estructura inicial del empleo caracterizada por una elevada incidencia de la informalidad. Estos resultados generan algunas reflexiones finales. Por un lado, el panorama de elevada movilidad laboral en la región no parece estar reflejando, mayormente, una situación de búsqueda de mayor eficiencia asignativa, por la cual los individuos transitan en un marco de una carrera laboral ascendente y de aumentos de la productividad. Si bien ello puede ser así para los trabajadores mejor posicionados, no lo es para aquellos en situaciones más precarias que, en algunos de estos países, constituyen gran parte de la fuerza laboral (Beccaria et al, 2016).

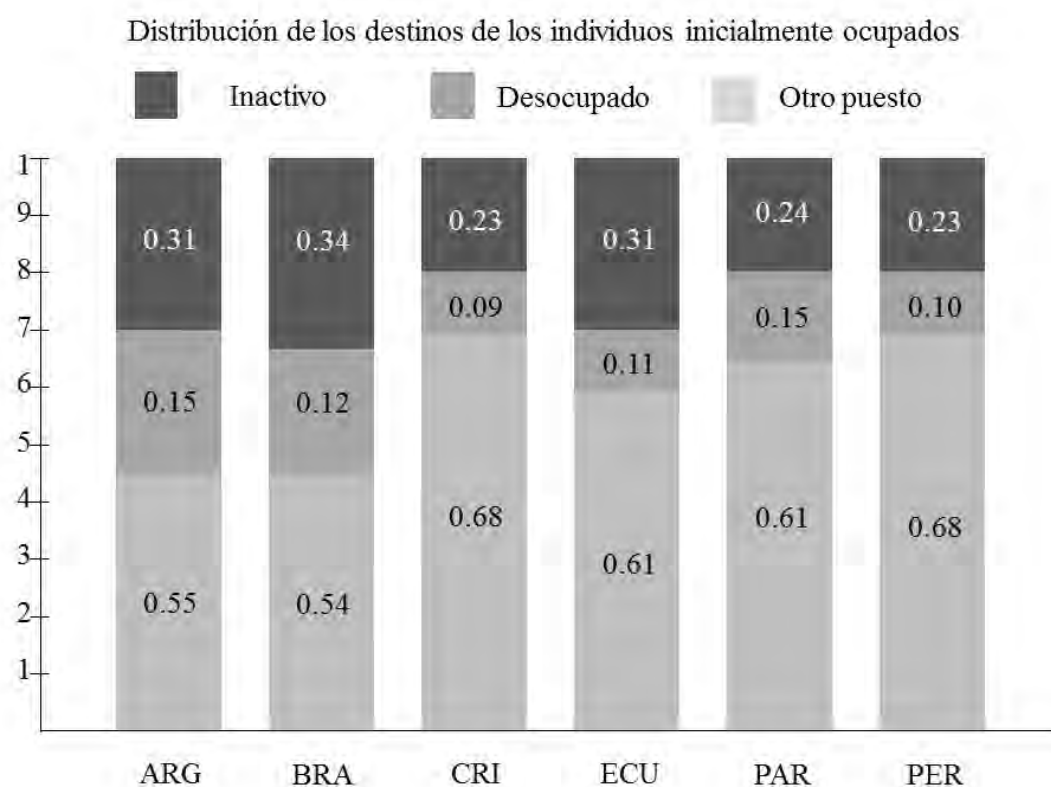


Figura 2. Cuadro comparativo de distribución de los individuos inicialmente ocupados. Elaborado sobre la base de la información contenida en el estudio de Longhi y Brynin, 2009.

2.2. En el Mundo

2.2.1. Brechas de satisfacción laboral

La brecha de satisfacción en el mundo es todavía bastante grande. Si bien hay

diferencias particulares entre países, industrias y organizaciones, una de las brechas comunes entre naciones se relaciona con las diferencias existentes entre géneros, Aún existen diferencias en cuanto a sueldos, beneficios, tratos y oportunidades entre hombres y mujeres con similar formación y experiencia. Por ejemplo, en Chile, el índice laboral de calidad de vida elaborado por Sodexo Servicios en el 2017 mostró una brecha de satisfacción entre géneros de 22% (Sodexo, 2017).

La investigación realizada por el *Journal of Economics Behaviour & Organization* de la Universidad de Bath (Houser & Puzello, 2017) en Inglaterra durante el 2017 mostró que el arraigo que traen consigo las diferencias entre ofertas y oportunidades laborales dentro del ambiente corporativo es casi una cultura en la que las mismas personas discriminadas aceptan la diferencias y se adaptan a ellas. El estudio muestra que las mujeres se comparan solo con mujeres al momento investigar sobre la condición del mercado laboral, dejando de lado la información relacionada con los hombres. Esto indica una baja en las expectativas laborales de casi la mitad de la población mundial. Las bajas expectativas y la falta de optimismo reflejan la paradoja que existe entre los resultados de las encuestas de satisfacción y la realidad.

El tema de satisfacción laboral y felicidad en el trabajo tiene estrecha relación con la condición del país y el desarrollo futuro. Así lo muestran los resultados publicados por Eurostat en el 2015 (European Comission, 2015): al realizar una encuesta a alrededor de 14,000 empleados de 15 países diferentes alrededor del mundo, India resultó con el mejor índice de satisfacción, con 85%; seguido de México. con el 81%; Estados Unidos se posiciona en tercer lugar, con un 77%; completan los primeros lugares Chile, Brasil y Alemania. Como se puede observar, los países que lideran los índices de satisfacción curiosamente son países con un potencial de desarrollo muy grande, con economías estables, que son considerados potencias continentales o mundiales. Esta investigación muestra que

falta aún mucho por hacer en lo relacionado a colocar las bases para poder contar con organizaciones felices y personas satisfechas. Más aun, como lo indican los hallazgos de Walsh, Boehm y Lybomirsky (2018), las personas felices, tienen mayor probabilidad de tener éxito en el ámbito laboral, lo que supone que cuenten con mejores sueldos y estén a cargo de unidades de negocios exitosos. Esto implicaría organizaciones exitosas que generan riqueza para sus colaboradores y grupos de interés. Siguiendo la misma línea, Dahiya y Rangnekar (2018), enfatizaron la importancia de contar con empleados felices para poder lograr una organización exitosa.

2.2.2. Compromiso organizacional y compromiso laboral

Meyer y Allen (1991) mencionaron que el compromiso organizacional se caracteriza por ser una la relación entre la persona y la organización a la que pertenece, y tiene relación con la continuidad del trabajador como participe de la organización. Así también mencionaron que el compromiso cuenta con tres componentes los cuales son los siguientes:

- **Afectivo:** Se basa en los lazos emocionales establecidos por el sujeto con la organización luego de que esta satisfaga sus necesidades y expectativas.
- **De continuidad:** El compromiso relacionado con la conveniencia por parte del sujeto basándose en el balance comparativo entre continuar con los beneficios económicos que le brinda la organización respecto a cambiarla o dejarla.
- **Normativo:** Según Meyer y Herscovitch (2001), este componente está relacionado con el sentido moral, por el que el sujeto siente la obligación de seguir en la organización debido a ciertos beneficios que le brinda la organización, como es el caso de las capacitaciones.

Schaufeli et al. (2002) definieron el concepto de compromiso laboral como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, logrando ser un fenómeno individual que denota el compromiso y el vínculo

emocional de los empleados con su trabajo”. De acuerdo con Salanova y Schaufeli (2009), el compromiso laboral forma parte del compromiso organizacional, el cual es un constructo que refleja la capacidad de las personas para tener pasión por su trabajo y sentir que es un ambiente de realización personal.

Schaufeli et al. (2002) desarrollaron un modelo sobre el compromiso laboral, en el cual describieron tres componentes:

- **Vigor:** Se refiere a un elevado nivel de energía y resiliencia mental que puede tener una persona mientras trabaja, así como a la voluntad de invertir en el trabajo y persistencia en situaciones de dificultades laborales.
- **Dedicación:** Se refiere a la fuerte motivación en el trabajo y experimentar un sentido de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío.
- **Absorción:** Se caracteriza por estar completamente concentrado y envuelto en el trabajo, con dificultad para desapegarse de él, percibiendo que el tiempo pasa lentamente.

2.2.3. Felicidad como paradigma de satisfacción laboral

Según Warr (2013), la felicidad depende tanto de las características laborales (entorno laboral o variables externas al individuo) como de características personales (procesos mentales - variables internas al individuo), por lo cual las características laborales son una parte de lo que afecta a la felicidad en los trabajadores en tanto puede generar satisfacciones a los mismos. No es necesario que todas las características laborales se deban cumplir a cabalidad para que exista felicidad ya que dependerá, además, del tipo de persona, sus experiencias pasadas, y la autoevaluación de su vida sobre la base de su propio constructo de felicidad. Es decir, la felicidad se genera del ser mismo.

Por otro lado, Schuck y Reio (2014) indicaron que existe evidencia que conecta el compromiso del empleado con el bienestar / felicidad. La forma como un empleado interpreta

su ambiente de trabajo tiene un resultado específico en cómo experimenta su bienestar (*well-being*/felicidad) y el grado de compromiso con su trabajo. A su vez, el compromiso con el trabajo nutre la felicidad con del empleado. Esto se refuerza con lo indicado por Fredrickson (1998), quien describió las cuatro emociones positivas de los empleados en unidades de empresas de alto rendimiento: alegría, interés, satisfacción y amor. Estas cuatro emociones positivas son las que crean los vínculos entre los empleados, con su trabajo y con la organización en general.

El compromiso está directamente ligado con conceptos relacionados con el capital psicológico y percepción de soporte organizacional. Así lo demuestran los estudios de Baek-Kyoo y Insuk (2017), quienes encontraron que los empleados con mayor índice de compromiso y bienestar tenían altos valores de capital psicológico y una buena percepción del soporte que la organización a la que pertenecían le estaba brindando. Esto podría sugerir una fuerte relación entre la felicidad del trabajador y el aspecto psicológico del mismo. Por otro lado, según el estudio de Qaiser, Abid, Anya y Farooqi (2018), existe una relación entre el contrato psicológico del trabajador, más específicamente sus expectativas con respecto a las labores y la felicidad del mismo dentro del entorno laboral. Sugieren que no alcanzar las expectativas incide marcadamente en la felicidad del mismo, provocando insatisfacción y acarreando problemas futuros. Esto se relaciona con constructos relacionados con la confianza y las expectativas, generadores de felicidad no solo en el ámbito laboral, sino sobre todo en la vida personal del individuo. Es crucial cumplir con las promesas y cumplir con las expectativas para poder generar bienestar entre los individuos.

La relación del aspecto intangible en la satisfacción laboral queda reforzada por lo hallazgos encontrados por Gulyani y Sharma, (2018), quienes, al examinar los componentes individuales de las retribuciones laborales, encontraron hechos interesantes. Si bien en su conjunto las retribuciones (monetarias o no monetarias) tienen una relación positiva en su

conjunto con la satisfacción del empleado, indicaron que el factor monetario por sí solo tiene poca relación con la felicidad del individuo dentro del entorno laboral. Es más bien el factor no monetario el que incide en mayor magnitud, siendo muchas veces el factor que incide más en la felicidad del individuo. Finalmente, el estudio realizado por Gamero (2013) probó la existencia de una relación fuerte entre felicidad y satisfacción laboral; demostró de una forma práctica la relación previamente descrita: sentirse satisfecho laboralmente es una parte importante que construye la felicidad del individuo. Esto se da incluso en diferentes contextos (Cernas, Mercado, & León, 2018), pero, si bien existen algunas diferencias que hay que salvar para poder encontrar resultados objetivos, la felicidad tiene una relación positiva con la satisfacción laboral.

2.2.4. Dimensiones del paradigma de felicidad

Al describir la felicidad, es relevante para la investigación profundizar en el significado del concepto analizando los componentes, y las diferentes aristas que se relacionan con el concepto. En primer lugar, se describirá cómo se compone la felicidad. Según Diener, Oishi y Lucas (2003), la felicidad consta de tres partes: la virtud, la satisfacción con la vida y los aspectos positivos. Según los autores, los componentes de la felicidad implican el reconocimiento de lo que es bueno, la evaluación de la vida misma, y su relación con los objetivos planteados y con las experiencias placenteras. Esto lleva a la pregunta cuál es el objeto de la felicidad, en otras palabras, el bien deseado, es decir, lo que hace feliz a una persona, lo que la realiza como persona. Esto difiere entre diversos tipos de personalidades y culturas (Aristóteles, 2002).

Por su parte, Russell (2012) sintetizó lo que es llegar a alcanzar la felicidad: el placer del trabajo está al alcance de cualquiera que pueda desarrollar una habilidad especializada, siempre que obtenga satisfacción del ejercicio de su habilidad sin exigir el aplauso del mundo entero, lo que da indicios de que la verdadera satisfacción laboral está ligada a un sentimiento

de felicidad propia y que no necesariamente debe tener repercusión en el ámbito corporativo, sino en el ser, en la persona. Sentirse cómodo y satisfecho con lo realizado antes que reconocido incide en mayor proporción en el nivel de felicidad de la persona.

2.2.5. Modelos de gestión de felicidad

Harter, Schmidt y Keyes (2013) presentaron los resultados de un meta análisis en relación con la percepción de los trabajadores sobre su trabajo y los resultados de la empresa. Demuestra que la presencia de una percepción positiva del lugar de trabajo y sentimientos positivos hacia la misma están asociados a un alto nivel de lealtad del comprador, alto nivel de rentabilidad, alto nivel de productividad y bajos niveles de *turn-over* (rotación de personal). El bienestar emocional (felicidad o *well-being*) de los empleados, y su satisfacción con su trabajo y su lugar de trabajo afectan a los ciudadanos en el trabajo, los índices de rotación y rating de performance. Pocos estudios han relacionado una medida o impacto del bienestar del empleado a los resultados de una unidad en la organización como la rotación de personal, lealtad de clientes, productividad y rentabilidad de la empresa. Existe relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño individual. Spector's *review* (1997) sugiere que empleados que están más satisfechos se quedan en la compañía más tiempo que empleados insatisfechos. El lugar de trabajo toma una parte significativa de la vida individual que afecta su vida y *well-being* (bienestar) de la comunidad. Indicadores de satisfacción laboral tienden a correlacionar en un ratio de 0.50 a 0.60 con indicadores de satisfacción con la vida (Judge & Watanabe 1993; Spector, 1997). La naturaleza del trabajo como la rutina, supervisión, complejidad han sido conectados casualmente a la sensación de control y depresión de los individuos. (Kohn & Schooler 1982).

Las emociones positivas amplían el repertorio momentáneo de acción cognitiva (un momento) y construye sus recursos duraderos personales. Por ejemplo, los pensamientos positivos enriquecen la atención, proceso cognitivo y acciones, y construyen recursos físicos,

sociales e intelectuales del individuo; incluso se sugiere que la emoción positiva tiene una raíz evolutiva. En el trabajo, los pensamientos positivos ocurren a través de las experiencias diarias y los rasgos predispuestos; por ejemplo, la ampliación de la atención se relaciona positivamente con el éxito de los resultados en las organizaciones, dado que las emociones positivas tienen conexión con las más básicas necesidades emocionales en trabajo. El resultado de esta interacción tiene relación positiva con el compromiso de los empleados (se dan emociones positivas que fortalecen el compromiso de los empleados) a través de acciones que construyen claras expectativas de resultados, da soporte básico físico; y, fomenta la contribución y el cumplimiento (sentido de pertenencia; y, la oportunidad de progresar y aprender). Estos elementos juntos se llaman o construyen el "compromiso de los empleados"). Gestionar el compromiso de los trabajadores impacta en la reducción de la rotación de personal en una organización, la cual puede diferir en un 20% entre la unidad con mayor y menor rotación pero en promedio se mantiene entre un 5% y 10%.

2.2.6. Felicidad, compromiso y rotación

La Universidad Berkeley de California y la organización *Greater Good Science Center* promueven temas de inteligencia social y emocional mediante sus revistas, publicaciones e investigaciones. Uno de los temas que han abordado en los últimos años y es bandera para continuar con sus estudios es la "felicidad en el trabajo". La compañía LG y la organización *Greater Good Science*, recientemente están trabajando en su programa *Experience Happiness – Discover Your Happy*, que tiene como objetivo crear conciencia de que la felicidad debe ser sostenible, para lo cual hay un conjunto de habilidades que todos los individuos pueden aprender y lo centran en los jóvenes estudiantes debido a que es la futura generación de trabajadores con una perspectiva distinta y más productiva dentro de sus organizaciones de manera que lideren el cambio (LG Company, 2018).

Las habilidades que mencionan refieren a las siguientes: atención plena, conexión

humana, perspectiva positiva, propósito, generosidad y gratitud. Dentro de la definición del “propósito”, se plantea que para la existencia de uno requiere que el individuo tenga un compromiso dedicado, sentido personal, dirección de la meta y una gran proyección personal. Respecto al compromiso dedicado, se entablan dos aspectos muy importantes: el compromiso con uno mismo y con la organización (Cook-Degan, 2016). El planteamiento que esperan difundir dentro de los estudiantes significa que ellos deban sentirse comprometidos con las labores del día a día en sus centros de estudio y no como una obligación, sino más bien como un interés propio y una visión proyectada a su objetivo como persona en el mundo. Esto es muy importante ya que evidenciaría un cambio generacional para con los futuros empleados, los cuales se sentirán más felices en sus centros de labores sabiendo que el entendimiento de esta característica humana la comparte la mayor parte de la compañía, y que también forma parte de vocación el compartir y enseñar los lineamientos de la felicidad. Como consecuencia, la proyección de compromiso implica que la tasa de rotación de personal decrezca (Cook-Degan, 2016).

2.3. Sobre Políticas y Planes de Acción en el Perú y el Mundo

2.3.1. Política de felicidad

El 28 de junio del 2012, la Organización de las Naciones Unidas emitió en Asamblea General una resolución en la que se declaró el Día Internacional de la Felicidad al 20 de marzo de cada año, por lo que invitan a todas las naciones suscritas a la organización a tomar políticas de estado en búsqueda del bienestar y la felicidad de las personas como metas universales, y considerar que forman parte de las aspiraciones en la vida humana alrededor del mundo. Así mismo, sostiene que la importancia de la felicidad influye en el desarrollo sostenible, crecimiento económico y erradicación de la pobreza en las naciones; y debe ser tomada en cuenta por la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones internacionales dentro de sus programas de educación y actividades de

sensibilización pública (United Nations, 2012).

Frey y Stutzer (2000) argumentaron que en una democracia desarrollada los ciudadanos son más felices. Sus análisis econométricos basados en 6,000 personas de Suiza, han demostrado que el mayor desarrollo de las instituciones en las democracias influye en la felicidad de los individuos, que el alto ingreso económico está asociado con altos niveles de felicidad y que los desempleados son mucho menos felices que los empleados. Inglehart y Klingemann (2000) examinaron el bienestar subjetivo en 64 países. Entre sus hallazgos pueden mencionarse los que siguen: la felicidad es necesaria para una democracia estable; los sistemas políticos probablemente colapsen si mucha gente de un país está insatisfecha, pasado un periodo de tiempo.

2.3.2. Plan y proyecto en el Perú y el mundo

Según Espinosa, Beramendi y Zubieta, en varios países del mundo es necesario promover condiciones sociales que refuercen la identificación, pues estas tendrán un impacto positivo en el bienestar. Sin embargo, en el largo plazo, políticas orientadas a proveer a las personas de un mayor sentido de integración, una mayor confianza interpersonal, una sensación de contribución con la sociedad, una percepción de un mejor funcionamiento institucional y una mayor comprensión del sistema no necesariamente redundarían en una mayor identificación con el país (Espinosa, Beramendi, & Zubieta, 2015).

De acuerdo a lo descrito en anteriores definiciones, la psicología positiva en las organizaciones actualmente forma parte de su estructura de gestión a manera de humanizar sus procesos y operaciones. De acuerdo a Fischman (2010), quien fue consultor de banco Interbank, menciona que el objetivo principal de las áreas de gestión de recursos humanos es velar por la felicidad de los colaboradores y de los clientes, consecuencia de esto nos otorgarán rentabilidad, en otras palabras, buenos resultados financieros. Este es un caso claro de una de las muchas empresas que vienen trabajando temas *soft skills* como la felicidad de

sus colaboradores y de sus clientes, buscando su bienestar personal y profesional, para asegurar el logro de los objetivos organizacionales a través del compromiso y la motivación de sus empleados.

2.4. Sobre Indicadores y Escalas de Medida de la Felicidad y el Compromiso

2.4.1. Instrumentos

En el intento de obtener un instrumento adecuado para la medición de la Felicidad, se argumenta que existe la necesidad de una medida que pueda cuantificar un continuo de afecto y que sea capaz de evaluar la frecuencia actual del estado de ánimo para su uso en la investigación de encuestas con la población en general. Es así que una de las posibles herramientas para lograr una rápida cuantificación es la Escala de Depresión – Felicidad (DHS) bipolar en la cual se identifican alrededor de 25 preguntas diseñados para cuantificar las siguientes variables: 12 puntos interrogan sobre pensamientos, sentimientos y experiencias corporales positivas; los restantes 13 evalúan los mismos elementos, pero en su carácter negativo. De este modo, la DHS es única por su cuantificación dual de depresión y felicidad como extremos opuestos de un continuo único; las restantes escalas con que se cuenta evalúan depresión, o bien felicidad, pero no el continuo de ambos estados (Joseph et al., 2004).

Otro instrumento es el llamado Cuestionario de la Felicidad de Oxford (OQH), el cual sirve para medir el bienestar subjetivo de los individuos. Este instrumento compone 29 preguntas de medición; sin embargo, existe también una versión corta capaz de evaluar el grado de afecto positivo, el nivel medio de satisfacción con la vida durante un periodo de tiempo, y la ausencia de sentimientos negativos, todo esto mediante ocho preguntas y seis opciones tipo “likerts”. Se presume que su uso se debe a que esta escala es capaz de evaluar tanto los componentes afectivos como los cognitivos (Hills & Argyle, 2002).

El instrumento que utiliza la presenta investigación corresponde a la Escala de

Felicidad de Lima (EFL) con 29 preguntas y 4 factores elaborada por Alarcón (2006), quien indicó que la felicidad es conceptualizada como un “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado” (p. 101). “Esta definición conlleva los siguientes indicadores: (a) la felicidad significa sentimientos de satisfacción que vivencia la persona y sólo ella en su vida interior; (b) el hecho de ser un estado de la conducta alude al carácter temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero a la vez, es perecible; (c) la felicidad supone la posesión de un bien, es decir, se es feliz en tanto se posee el bien u objeto que hace la felicidad; (d) el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.). A través de un proceso de análisis factorial encontró cuatro factores distinguibles y subyacentes al constructo felicidad” (Caycho y Castañeda, 2015). En la actualidad, sigue habiendo intentos por encontrar una escala que puede medir la felicidad de forma más exacta. Uno de estos se centra en encontrar una escala más corta que permita ser más eficiente en el uso de recursos disponibles. Siguiendo estos conceptos Salas-Vallina y Alegre (2018) tomaron los hallazgos y las escalas de Fisher para crear una escala más corta que permitiera encontrar resultados específicos, pero de forma más eficiente. Otras escalas también siguen desarrollándose, como, por ejemplo, la relacionada con el compromiso laboral. Lupano, De la Iglesia, Castro y Fernández (2017) realizaron un estudio de validación de una escala de compromiso laboral. De esta manera, se pudo establecer que la Escala Argentina de Compromiso es una prueba confiable y válida para la población argentina.

Para el caso del compromiso laboral, se cuenta con diversas herramientas; sin embargo, Polo-Vargas et al. (2017) propusieron la probable existencia del vínculo significativo de los componentes afectivos y normativos del compromiso organizacional con la satisfacción con la vida a través del compromiso. El caso analizado compone una muestra de 305 trabajadores españoles que fueron sometidos al cuestionario del instrumento Utrecht

Work Engagement Scale (UWES) en su versión de 15 ítems. Por otro lado, tanto Salanova y Schaufeli (2009) como Diener et al. (1985) aplicaron el cuestionario de *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) para medir la satisfacción con la vida, en cuyos resultados se determinó que la dimensión afectiva del compromiso es la que más se relaciona con la satisfacción con la vida; en especial, lo relacionaron con el vigor al trabajo. Finalmente, los autores concluyeron que experimentar altos niveles de energía y vitalidad es lo que favorece la satisfacción con la vida, más que los sentimientos de orgullo e inspiración por el trabajo o la absorción en las tareas diarias. Por otro lado, Puig y Rodríguez (2014) llegaron a la conclusión, en un estudio que relaciona satisfacción y felicidad, que, sin importar la edad de las personas, un índice alto de satisfacción con la vida tiene una correlación con la felicidad de las personas.

2.4.2. Indicadores más relevantes

2.4.2.1. Para felicidad. Como constructo, la felicidad está compuesta por cuatro indicadores, los cuales conforman la Escala de Felicidad de Lima elaborada por Alarcón (2006): (a) sentido positivo de la vida, el cual implica tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, estando exentos de estados depresivos profundos; (b) satisfacción con la vida, que refiere estados subjetivos positivos de satisfacción de las personas, no depende solamente de condiciones presentes, sino también de perspectivas futuras; (c) realización personal, que supone la orientación de la persona hacia metas que considera valiosas para su vida; (d) alegría de vivir, que se refiere a ver las experiencias de la vida en forma positiva y sentirse generalmente bien. La Escala de Felicidad de Lima se usará para medir la Felicidad en la empresa minera.

2.4.2.2. Para compromiso laboral. Para el caso del compromiso, se compone de tres sub-escalas las cuales reflejan las dimensiones del compromiso en el trabajo, estas son: (a) sub-escala del vigor, que implica que el sujeto cuente con un elevado nivel de resiliencia y energía mental, así como la voluntad de invertir tiempo en el trabajo pese a las dificultades

presentadas; (b) sub-escala de la dedicación, que refiere a la motivación, entusiasmo, inspiración y desafío en la organización; y finalmente (c) la sub-escala de la absorción, que refiere a la concentración y la inmersión de la atención en la labor que realiza el individuo, percibe que el tiempo pasa lentamente. El instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión de 15 ítems se usará en la empresa minera.

2.4.2.3. Para rotación de personal. La rotación de personal se mide sobre la base del índice de rotación la cual se denomina medida de gestión del capital humano, por medio esta se podrá identificar la existencia de problemas de satisfacción o insatisfacción laboral (Álvarez, 2013). El índice de rotación de personal vincula la cantidad de personas que ingresan y salen de la organización para un periodo de tiempo determinado (Castillo, 2006).

2.5. Resumen

Respecto a las brechas de la satisfacción laboral y la felicidad en diversas investigaciones, como la de Palma (2005) y el informe de la Organización para el Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en 2015, se han realizado estudios sobre la satisfacción laboral y el bienestar en el Perú. Los resultados mostraron que las cifras son cambiantes en el transcurrir de los años. Así, el Perú tiene índice de satisfacción menor al promedio latinoamericano. Vincular la felicidad con la satisfacción laboral ha generado recientemente investigaciones y generación de modelos que permiten realizar mediciones del rendimiento, bienestar y retorno, como es el caso del Índice Chamba 1.0 de Yamamoto (2013). Así también, la aplicación de instrumentos y medidas no estandarizadas creadas en el mundo fueron aplicadas sobre instituciones peruanas con una intención de promoción más que de una medición real. Autores como Alarcón (2015), engloban a la felicidad de un individuo bajo cuatro dimensiones subjetivas en las que relacionan vínculos de positivismo, satisfacción, realización y alegría. Por otro lado, para el caso de las organizaciones Perma y Aranda (2016) coinciden en que, para mejorar la gestión de la felicidad de las personas, las

jefaturas deben interiorizar el sentido de Felicidad en los trabajadores para lograr la atracción de nuevo personal y su retención.

Para el caso mundial, diversas instituciones como Sodexo y la Universidad de Bath, mediante su revista *Journal of Economics Behavior & Organization*, coinciden en que una de las causas de insatisfacción laboral radica en la diferencia de género. Warr (2013), y Schuk y Reio (2014) determinaron que existen evidencias que relacionan el compromiso de los empleados con el bienestar y la felicidad. De esto se desprenden cuatro emociones positivas: alegría, interés, contención y amor. Hay diversas definiciones de la Felicidad que se han generado en el transcurrir de los años y alrededor del mundo. La mayoría de estas coinciden en demostrar reconocimiento del bien intrínseco, la interiorización de la satisfacción personal, el disfrute de la vida, la familia y el trabajo. Este último genera entre otras satisfacciones la posibilidad de éxito y la ambición. Respecto a la Gestión de la Felicidad, pocos estudios han relacionado una medida del bienestar del empleado con la rotación de personal dentro de una organización. Sin embargo, los indicadores de satisfacción laboral tienen cierta correlación con los indicadores de la satisfacción con la vida según Judge y Watanabe (1993), y Spector (1997).

El Perú ha logrado contar con índices de Felicidad moderados de acuerdo al Informe Mundial de Felicidad del 2018 (Helliwell et al., 2018) en comparación con el de otros países de la región. El establecimiento de políticas en países como Suiza revela que la felicidad es necesaria para la estabilidad de un país; esto puede demostrarse al apreciar la insatisfacción de poblaciones como la venezolana. En cuanto a los instrumentos y escalas de medida de la felicidad, se aprecian tres significativas: (a) *Depression – Happiness Scale*; (b) *Oxford Happiness Questionnaire*; y (c) *Lima Happiness Scale*. En cuanto a la primera, puede determinar una apreciación rápida del momento que vive el individuo (Joseph et al., 2004). Por otro lado, el segundo, es un análisis más completo del momento y la percepción del

entorno (situaciones e interrelaciones), del cual puede desprenderse con mayor exactitud qué indicadores benefician o perjudican al grupo de individuos. Finalmente, el tercero corresponde a un instrumento particular que considera el bienestar subjetivo. Esta definición está inspirada en las ideas filosóficas de felicidad de Aristóteles y Epicuro, y en los hallazgos recientes de la investigación empírica de la felicidad o *subjective well-being*, tal como lo expresó Alarcón (2006). Esta última se usará en la medición de la felicidad de la empresa en la que se realizará el análisis. Todos los autores mencionados en el presente capítulo pueden apreciarse en los Mapas de la Literatura en los Apéndices E, F, G y H.

2.6. Conclusiones

En el Perú, a diferencia del mundo, se ha realizado poco en cuanto a investigación para determinar un instrumento estandarizado que mida la Felicidad en las personas. Salvo el caso de Alarcón, que logró establecer factores de medición en los individuos, en general solo se han realizado en distintas organizaciones nacionales diversas pruebas y cuestionarios relacionados con satisfacción laboral. Sin embargo, establecer estos valores de satisfacción laboral y satisfacción de vida puede llevar a encontrar una correlación que permita incluir al compromiso de los trabajadores en una organización. Las diversas definiciones de Felicidad coinciden en mencionar al trabajo como parte del disfrute, puesto que lleva a un fin de éxito y ambición, por lo que, para lograr esto, se requiere de compromiso por parte del individuo. Finalmente, se opta por uno de los instrumentos modernos y congruentes que pueden brindar la información suficiente de Felicidad y encontrar la correlación con la retención de personal.

Capítulo III: Metodología

3.1. Diseño de la Investigación

La investigación tiene enfoque cuantitativo debido a que se utilizarán instrumentos que permitirán la demostración de la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. El alcance de la investigación es de tipo correlacional, dado que por un lado, no se halla sustento teórico para asumir una causalidad entre las variables de felicidad, compromiso laboral y rotación de personal; y por otro lado, tampoco se ha encontrado evidencia de un modelo estadístico que establezca la relación entre felicidad, compromiso laboral y rotación de personal. Por lo mismo, solo se hallan sustento teórico en estudios sobre la felicidad, compromiso laboral y rotación de personal a un nivel de correlación entre las variables mencionadas. Evidencias de estos estudios de correlación se pueden visualizar tanto en los antecedentes como en el marco teórico de la presente investigación. El diseño de la investigación es no experimental porque no se manipulan intencionalmente las variables de la investigación haciéndose la recolección de los datos de una empresa del sector minero. Además, es transeccional de tipo correlacional ya que solo describe y analiza la interrelación de las variables en un momento determinado, sin tener como propósito determinar algún sentido de causalidad entre las mismas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2. Conveniencia del Diseño

De acuerdo a lo descrito en el capítulo 3.1, la selección del diseño de investigación cuantitativa, descriptiva, transeccional correlacional, responde a los objetivos de la presente investigación que busca determinar principalmente si existe la correlación entre felicidad, compromiso laboral y rotación de personal. Así, para los objetivos descriptivos de la presente investigación, se considera lo más pertinente aplicar dos instrumentos de análisis de datos cuantitativos (Escala de Lima y Escala de Utrech) que responden a los objetivos planteados y responder a las hipótesis sobre la correlación entre las variables. Dado que el alcance es

correlacional, no se considera pertinente utilizar otros diseños de investigación u herramientas de tipo cualitativo puesto que no cumple con los objetivos descriptivos a nivel de correlación, por ello tampoco se consideró utilizar otros instrumentos cualitativos como entrevistas a profundidad o *focus group*.

La investigación en curso se basa en un diseño no experimental dado que pretende determinar si existe correlación entre las variables felicidad y rotación de personal mediante la variable de compromiso laboral. Además, es del tipo transeccional ya que los datos a recolectar brindarán tanto el nivel de felicidad como el nivel de compromiso laboral en la muestra en un momento dado. Por otro lado, es de tipo correlacional debido a que se pretende medir además el grado de correlación entre la variable felicidad, la variable compromiso laboral y la variable rotación de personal, en la muestra sin asumir una relación de causalidad. Finalmente, se trata de un enfoque cuantitativo ya que se medirá el nivel de felicidad en la muestra a través de la aplicación de la encuesta conocida como la Escala de la Felicidad de Lima, de Alarcón, y el nivel de compromiso laboral a través de la Escala de Compromiso de Utrecht, con el fin de encontrar si existe correlación con la variable de rotación de personal.

3.3. Población y Muestra

Para obtener los valores de muestra y error de la muestra a partir del número total de trabajadores se utilizó la fórmula matemática indicada por Hernández, Fernández y Baptista (2014), para obtener el cálculo del tamaño de la muestra poblacional (n) se deberá emplear la siguiente fórmula de la Figura 3.

$$n = \frac{K^2 \times P \times Q \times N}{(E^2 \times (N-1) + K^2 \times P \times Q)}$$

Figura 3. Fórmula para determinar la muestra poblacional.
Elaboración propia basada en “Metodología de la Investigación”, por R. Hernández, C. Fernández & P. Baptista, (2014).

Donde:

- N: Es el tamaño de la población o universo.
- K: Es una constante relacionada a los niveles de confianza, estos en sí son los valores de los probables valores que los resultados de la investigación sean ciertos; siendo el de mayor valor el que representa mayor nivel de confianza.
- E: Refiere al error de la muestra deseado.
- P: Es la proporción de individuos que poseen en la proporción la característica de estudio. Se considera como opción un valor de 0.5.
- Q: Es la proporción de individuos que no posee esa característica de estudio. Como es un valor complementario a “P”, debería ser $1-P = Q$.
- n: Es el tamaño de la muestra (número de encuestas a realizar) que en el presente estudio es de 258 trabajadores.

Tabla 2.

Niveles de Confianza

K	1.15	1.28	1.44	1.65	1.96	2	2.58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95.50%	99%

Nota. Elaboración propia basado en “Metodología de la Investigación”, por R. Hernández, C. Fernández & P. Baptista, (2014).

Para el caso del presente estudio, los valores considerados serán los expuestos en la Tabla 3. Bajo un tipo de muestreo probabilístico estratificado, se seleccionará una muestra representativa para la población correspondiente a la unidad. Esta población está compuesta por un total de 1,288 trabajadores de la empresa minera. La muestra corresponde a nivel de porcentaje estimado del 30%, el nivel de confianza estimada es de 95.5% y un error del 4.5%. Posteriormente, se validó la confiabilidad de este resultado empleando el software Stats cuyos resultados confirman la validación lo previamente obtenido (Apéndice J). El resultado

obtenido para el valor de la muestra poblacional es de 258 personas; sin embargo, la presente investigación logró realizar una medición en una muestra total de 302 trabajadores.

Tabla 3.

Valores Considerados para N, K, E, P y Q para Obtener n

N	1288
K	2
E	4.50%
P	0.5
Q	0.5
n	258

Nota. Elaboración propia.

3.4. Consentimiento Informado

Se coordinó el consentimiento previo con la empresa minera para la aplicación de la presente investigación en sus trabajadores cuya carta de autorización se incluye como Apéndice C. La aplicación de los instrumentos de la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Utrech en los trabajadores de la empresa, se aplicó en coordinación con el área de Recursos Humanos de la empresa minera y se realizó en una sesión de capacitación al que fue convocado todo el personal de la unidad minera. Se encontró buena disposición de los trabajadores para responder la encuesta pero se halló limitaciones en cuanto al tiempo otorgado por la empresa minera para la medición. Otras de las limitaciones encontradas corresponde a la limitación sobre la accesibilidad a la información más detallada sobre la rotación de personal y por otro lado, por cuestiones de índole laboral administrativa para con sus trabajadores y de los resultados que arroje la presente investigación, la empresa solicitó la omisión de su razón social.

3.5. Instrumento de Investigación

Se utilizó la Escala de la Felicidad de Lima (Tabla 4), elaborada y validada por

Alarcón (2006). Este instrumento consta de 27 preguntas con cinco alternativas según escala de tipo Likert: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. Al extremo positivo, denominado “totalmente de acuerdo”, se le otorgó cinco puntos y al extremo negativo, denominado “totalmente en desacuerdo”, se le otorgó un punto. En el cuestionario los ítems se encuentran distribuidos aleatoriamente (ver Apéndice A). Los ítems se encuentran redactados en forma favorable y/o desfavorable a la felicidad. Mediante un análisis factorial, se determinan cuatro factores de la felicidad: el sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y la alegría de vivir.

Este instrumento también ha sido validado en diferentes escenarios. Uno de ellos es el realizado en México por Toribio et al. (2012), el cual se aplicó a una muestra 405 estudiantes de preparatoria, mujeres y hombres de 14 a 19 años; a través de un análisis factorial se obtuvieron las cuatro sub-escalas que Alarcón (2006) propuso en su modelo original. Otra validación de este instrumento fue la realizada por Árraga y Sánchez (2012), quienes la aplicaron a una muestra de 103 adultos mayores venezolanos con edades entre 60 y 85 años; si bien la escala modificada consideró solo 14 ítems como resultado del análisis factorial, se obtuvieron las cuatro escalas propuestas por Alarcón (2006) en su modelo original.

Por otro lado, se utiliza la escala de Utrecht para determinar los niveles de compromiso laboral de los trabajadores en la empresa minera, la cual se presenta en la Tabla 3. Este instrumento consta 15 preguntas con seis alternativas según escala tipo Likert: diariamente; muy frecuente, varias veces por semana; frecuentemente, una vez por semana; regularmente, algunas veces al mes; de vez en cuando, una vez al mes o menos; esporádicamente, pocas veces al año o menos; y nunca. Al extremo de mayor frecuencia se le otorgó seis puntos y al extremo opuesto se le otorga cero puntos. En el cuestionario, los ítems se encuentran distribuidos aleatoriamente (ver Apéndice B). Los ítems se encuentran

redactados en forma favorable y/o desfavorable al compromiso. Mediante un análisis factorial, se determinan tres factores del compromiso: el vigor, la dedicación y la absorción.

Tabla 4.

Matriz de la Escala de la Felicidad de Lima (EFL)

Factores	N°	Ítem
F1 Sentido Positivo de la vida	26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.
	20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.
	18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.
	23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.
	22	Me siento triste por lo que soy.
	2	Siento que mi vida está vacía.
	19	Me siento un fracasado.
	17	La vida ha sido injusta conmigo.
	11	La mayoría del tiempo no me siento feliz.
	7	Pienso que nunca seré feliz.
	14	Me siento inútil.
	4	Estoy satisfecho con mi vida.
	3	Las condiciones de mi vida son excelentes.
	5	La vida ha sido buena conmigo.
F2 Satisfacción con la vida	1	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.
	6	Me siento satisfecho con lo que soy.
	10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.
	24	Me considero una persona realizada.
	21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.
	27	Creo que no me falta nada.
	25	Mi vida transcurre plácidamente.
F3 Realización Personal	9	Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida.
	8	Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes.
	12	Es maravilloso vivir.
	15	Soy una persona optimista.
	16	He experimentado la alegría de vivir.
F4 Alegría de Vivir	13	Por lo general, me siento bien.

Nota. Adaptado de “Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad”, por R. Alarcón, 2006. *Revista Interamericana de Psicología*, 4(3), 95-102.

Tabla 5.

Matriz de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (ECU-15)

Componentes	Nº	Ítem
Vigor	1	En mi trabajo me siento lleno de energía.
	2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
	3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.
	4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.
	5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.
Dedicación	6	Mi trabajo está lleno de retos.
	7	Mi trabajo me inspira.
	8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.
	9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.
	10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.
Absorción	11	Cuando estoy trabajando, olvido lo que pasa alrededor de mí.
	12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.
	13	Me «dejo llevar» por mi trabajo.
	14	Estoy inmerso en mi trabajo.
	15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

Nota. Adaptado de “The Utrecht Work Engagement Scale [UWES-15]”, por C. Flores, 2015. Work Engagement: Un estudio de Validez en profesionales de la Docencia en Lima, Perú.

3.6. Recolección de Datos

Inicialmente, se solicitaron los permisos a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa minera para la evaluación, así también se le brindó la información sobre el objetivo de la investigación y las características del instrumento que se aplicará. Luego de obtenidos el permiso y la colaboración de las autoridades, se procedió a informar a los empleados de la empresa el objetivo del estudio y se contó con su participación voluntaria, lo que garantizó la confiabilidad y el anonimato de la información personal suministrada (ver Apéndice C).

Se realizó la aplicación colectiva de la Escala de la Felicidad de Lima y la Escala Utrecht *Work Engagement Scale* a 302 empleados en un periodo de tres semanas por medio de una hoja que contenía ambas encuestas; estas se dispusieron a los trabajadores durante las charlas de seguridad de la empresa minera para lo cual se les solicitó que las llenaran con la mayor sinceridad posible y en un plazo de tiempo de aproximadamente ocho minutos.

3.7. Análisis de Datos

Una vez aplicados los instrumentos de la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Compromiso de Utrech para medir la felicidad y compromiso laboral correspondientes en los trabajadores de la unidad de la empresa minera, se procedió a organizar los datos obtenidos de cada instrumento utilizando una tabla de frecuencias para obtener los valores de datos recopilados en orden ascendente de magnitud sobre los resultados de cada ítem de acuerdo a la Escala de Likert correspondiente. Luego se aplicó el método de tablas cruzadas para agrupar los ítems de acuerdo a cada factor que conforma el bienestar o felicidad y el compromiso laboral según la herramienta aplicada y, con ello, se obtiene el nivel de felicidad y nivel de compromiso laboral correspondiente a cada una de las 10 gerencias administrativas que conforman la unidad de la empresa minera. Luego, se evaluaron diversos métodos para realizar la prueba de normalidad como Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling, Shapiro-Wilk y Ryan Joiner y se decidió aplicar esta última dado que las dos primeras se basan en la función de distribución empírica, mientras que la última (similar a Shapiro-Wilk) se basa en regresión y correlación y principalmente efectiva para el tamaño de muestra utilizado en la presente investigación, además de ser frecuente su uso en herramientas estadísticas como Minitab 18 que contribuyó al cálculo general.

Así, se realizó la prueba de normalidad de Ryan Joiner para cada una de las tres variables (felicidad, compromiso y rotación de personal) con el fin seleccionar el mejor método estadístico para hallar la correlación entre las variables (Pedrosa, Juarros-Basterretxea, Robles-Fernández, Basteiro, & García-Cueto, 2014). Dado que el resultado obtenido mediante la prueba de Ryan- Joiner confirmó la normalidad de la distribución de las tres variables de análisis, se tomó la decisión de aplicar el método de correlación de Pearson antes que la de Spearman puesto que la última se aplica para muestras no representativas donde no hay normalidad el cual no es el caso de esta investigación. Así, mediante el método

Pearson se obtuvo los coeficientes de correlación y los niveles de significancia que se presentan en el Capítulo 4.2 entre las variables para validar las hipótesis presentadas previamente en el Capítulo 1.6 (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.8. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Felicidad y Compromiso Laboral

Esta investigación utiliza el instrumento de la Escala de la Felicidad de Lima, desarrollada por Alarcón (2006); es altamente confiable ya que tiene valores de alfa de Cronbach significativos, los cuales van desde 0.909 hasta 0.915; esto demuestra su validez para su aplicación en la presente investigación. Otra herramienta usada para la cuantificación de los niveles de compromiso en el entorno laboral es la Escala Utrecht *Work Engagement* (UWES-15), construida por Schaufeli et al. (2002) y validada por Cinthya Flores Jiménez, que obtiene un alfa de Cronbach de 0.73 a 0.89 (Flores et al., 2015). El coeficiente de alfa de Cronbach se determina por el promedio de todos los coeficientes posibles de división por mitades que resulta de las varias formas de dividir los reactivos de la escala (Malhotra, 2008). El modelo estadístico de Pearson es empleado para estimar el efecto de una variable sobre otra y señala que, a mayor correlación entre las variables, mayor predicción. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El método a usarse para comprobar la correlación existente o no entre las variables felicidad en el trabajo y retención es el método de correlación del momento del producto de Pearson. Este método evalúa la relación lineal entre dos variables continuas. Una relación es lineal cuando un cambio en una variable se asocia con un cambio proporcional en la otra variable. De manera menos formal, se puede definir el coeficiente de correlación de Pearson como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas y continuas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1,1]$, indicando el signo el sentido de la relación:

- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada *relación directa*: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica que las variables son independientes: pueden existir todavía relaciones no lineales entre las dos variables.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada *relación inversa*: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.

3.9. Resumen

La investigación en curso tendrá un diseño no experimental-descriptivo de tipo transeccional con un alcance correlacional-causal y un enfoque cuantitativo bajo un muestreo probabilístico. Para determinar los niveles de felicidad, se utilizó la Escala de la Felicidad de Lima, la cual fue elaborada y validada por Alarcón (2006); por otro lado, se empleó la escala de Utrecht *Work Engagemet* (UWES-15), la cual se aplicó a una muestra total de trescientos dos empleados que se encuentran físicamente ubicados en la unidad minera; así también, para la recolección de datos se utilizaron encuestas que se aplicaron a los trabajadores de la empresa minera. Finalmente, se utilizará el método de regresión lineal para analizar la correlación entre Felicidad y Retención de Personal, que es motivo de la presente investigación.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de la Data

4.1. Hallazgos

4.1.1. Hallazgos generales sobre felicidad

En la Tabla 6, se muestra el resultado obtenido de Felicidad de la empresa minera; alcanza un nivel de 107, lo que la ubica en un nivel alto según la Escala de Felicidad de Lima (EFL).

Tabla 6.

Medidas de Dispersión para la EFL y la Media Obtenida por la Empresa Minera

		Puntaje Total Escala EFL
N°	Válido	302
	Perdido	0
Nivel de Felicidad		107
Gerencias		10
Rango		36
Mínimo		27
Máximo		135

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 7, se muestra el resultado obtenido para las diez gerencias analizadas en la empresa minera, donde el 100% obtiene niveles altos de felicidad según la EFL. El menor nivel de felicidad corresponde a la Gerencia de Almacenes, con un resultado de 102, mientras que el nivel más alto lo obtiene la Gerencia de Ingeniería de Planta, con un resultado que alcanza los 116, lo que representa una diferencia de catorce puntos entre ambas gerencias. El 40% se ubica en niveles de felicidad entre 102 y 105; el 30% se ubica en niveles entre 106 y 108, y un 30% se ubica en el extremo más alto con niveles entre los 109 y 116. En ningún caso se hallan niveles de felicidad que alcancen el límite máximo superior según la Escala de Felicidad de Lima; así mismo, ninguna de las gerencias alcanza niveles cercanos al límite

inferior. En conclusión, los niveles de Felicidad no componen una problemática urgente para la minera que es motivo del presente estudio.

Tabla 7.

Media de Felicidad para las Gerencias Analizadas

	Números		Media	Gerencias	Rango	Mínimo	Máximo
	Válido	Perdido					
Puntaje Total Escala EFL	302	0	107	10	36	27	135
Almacenes	10%	0	102	1	36	27	136
Refinería	13%	0	102	1	36	27	136
Mantenimiento	19%	0	103	1	36	27	136
Tráfico Comercial	3%	0	105	1	36	27	136
Contraloría	3%	0	106	1	36	27	136
Ferrovias	13%	0	107	1	36	27	136
Compras y Contratos	3%	0	108	1	36	27	136
Servicios Ambientales	5%	0	110	1	36	27	136
Fundición	25%	0	111	1	36	27	136
Ingeniería de Planta	7%	0	116	1	36	27	136

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 8, se observa que los niveles de Felicidad según género no presentan grandes variaciones entre sí y se ubican ambos entre los niveles altos de felicidad; los hombres presentan un punto adicional de felicidad con respecto a las mujeres. Sin embargo, las gerencias de Almacenes y Refinería obtienen niveles de Felicidad medios para el género femenino. No se observa niveles de felicidad medios o bajos para el género masculino en ninguna de las gerencias analizadas. El 40% de las gerencias presentan niveles de felicidad por debajo de la media para el género femenino y un 60% de gerencias se encuentra en un nivel superior a la media correspondiente al género femenino. El 40% de las gerencias presenta niveles de felicidad por debajo de la media correspondiente al género masculino, mientras que un 30% se ubica sobre la media de 107 y un 30%, por encima de la media correspondiente al género masculino.

Tabla 8.

Niveles de Felicidad según Género y Rangos de Edad

	Números		General	Media de Felicidad				
	Válido	Perdido		Género		Edad		
				f	M	<34	35-55	>56
Puntaje Total Escala EFL	302	0	107	106	107	107	105	106
Almacenes	10%	0	102	99	103	98	103	112
Refinería	13%	0	102	99	103	100	104	87
Mantenimiento	19%	0	103	111	102	108	98	106
Tráfico Comercial	3%	0	105		105	106	104	
Contraloría	3%	0	106	103	107	103	108	
Ferrovias	13%	0	107	101	108	107	105	111
Compras y Contratos	3%	0	108	109	107	107	109	
Servicios Ambientales	5%	0	109	112	107	115	99	96
Fundición	25%	0	111	109	111	112	109	113
Ingeniería de Planta	7%	0	116	109	116	118	115	114

Nota. Elaboración propia.

Por otro lado, para los tres rangos de edades analizadas en la empresa minera estos se ubican igualmente dentro de los niveles altos de felicidad, siendo grupo etario de 35 a 55 años el que presenta el menor nivel de felicidad comparado con otras generaciones. Sin embargo, la gerencia de Almacenes obtiene un nivel de Felicidad medio para el grupo menor a 34 años; Mantenimiento y Servicios Ambientales obtiene niveles medios de Felicidad en el grupo de 35 a 55 años; de igual manera, las gerencias de Refinería y Servicios Ambientales obtienen niveles medios de felicidad para el grupo mayor a 56 años. El 40% de gerencias presentan niveles de felicidad por debajo de la media; un 20%, sobre la media; y un 30%, por encima de la media de felicidad, que corresponde al grupo etario menor a 34 años. Un 50% se ubica por debajo de la media de felicidad; un 10%, sobre la media; y un 50%, por encima de la media de felicidad correspondiente a la generación de trabajadores entre 35 y 55 años.

Finalmente, 20% de gerencias se ubica por debajo de la media de felicidad; un 10%, sobre la media; y un 40%, por encima de la media de felicidad correspondiente al grupo etario mayor a 56 años.

4.1.2. Hallazgos generales sobre compromiso

En la Tabla 9, se observa el resultado obtenido de Compromiso de la empresa minera alcanza un nivel de 107, lo que la ubica en un nivel alto según la Escala de Compromiso Organizacional de Utrecht (ECU-15). Además, se observa que la media de Compromiso para la empresa minera es de 5, lo que la ubica en un nivel de compromiso alto, pero no muy alto, que sería lo ideal según la Escala de Compromiso de Utrecht – 15 (UCE). Sin embargo, el 30% de gerencias se ubican dentro de un nivel medio de compromiso y un 70% dentro de un nivel alto de felicidad. Solo el 10% de las gerencias se ubican por encima de la media y el 90% por debajo de la media de compromiso según la UCE.

Tabla 9.

Nivel de Compromiso Laboral de la Empresa Minera y sus Gerencias

	Números		Gerencias	Media	Niveles de Compromiso				
	Válido	Perdido			1.93	1.94- 3.06	3.07- 4.66	4.67- 5.53	5.54
Puntaje Total Utrecht -15 (ECU)	302	0	10	5	0%	0%	30%	70%	0%
Almacenes	10%	0	1	4			1		
Refinería	13%	0	1	4			1		
Mantenimiento	19%	0	1	5			1		
Tráfico Comercial	3%	0	1	5				1	
Contraloría	3%	0	1	5				1	
Ferrovias	13%	0	1	5				1	
Compras y Contratos	3%	0	1	5				1	
Servicios Ambientales	5%	0	1	5				1	
Fundición	25%	0	1	5				1	
Ingeniería de Planta	7%	0	1	5				1	

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 10, se observa una media de 4.82 para un nivel de compromiso alto del género femenino, pero no logra alcanzar un nivel muy alto. Además, el 30% de las mujeres de las gerencias analizadas se ubica en un nivel medio de compromiso y el 60%, en un nivel alto de compromiso. No se halla presencia de mujeres en una de las gerencias e igualmente ninguna de las unidades de estudio logra alcanzar un nivel muy alto de compromiso. El 50% de gerencias con presencia femenina se ubica por debajo de la media y un 40% por encima de la media de compromiso correspondiente al género femenino.

Tabla 10.

Nivel de Compromiso según Género: Femenino

	N° Válido	General	Género f	Media de Compromiso				
				1.93	1.94-3.06	3.07-4.66	4.67-5.53	5.54
Puntaje Total Utrecht -15	302	5	5				1	
					30%		60%	
Almacenes	10%	4	5		1			
Refinería	13%	4	5				1	
Mantenimiento	19%	5	5			1		
Tráfico Comercial	3%	5						
Contraloría	3%	5	5				1	
Ferrovias	13%	5	5				1	
Compras y Contratos	3%	5	5				1	
Servicios Ambientales	5%	5	5				1	
Fundición	25%	5	4			1		
Ingeniería de Planta	7%	5	5				1	

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 11, se observa una media de 4.69 para un nivel de compromiso alto del género masculino, pero no logra alcanzar un nivel muy alto. Además, el 40% de los hombres de las gerencias analizadas se ubica en un nivel medio de compromiso y el 60% en un nivel alto de compromiso. Ninguna de las unidades de estudio logra alcanzar un nivel muy alto de compromiso. El 40% de gerencias con presencia masculina se ubica por debajo de la media y

un 60% por encima de la media de compromiso correspondiente al género masculino. Se puede observar que existe una diferencia de 0.13 entre los niveles de compromiso entre ambos géneros, liderados por el femenino.

Tabla 11.

Nivel de Compromiso según Género: Masculino

	N°		Media de Compromiso					
	Válido	General	Género	Rango Compromiso				
			M	1.93	1.94-3.06	3.07-4.66	4.67-5.53	5.54
Puntaje Total Utrecht -15	302	5	5				1	
					40%		60%	
Almacenes	10%	4	4		1			
Refinería	13%	4	5				1	
Mantenimiento	19%	5	5				1	
Tráfico Comercial	3%	5	4		1			
Contraloría	3%	5	5				1	
Ferrovias	13%	5	4		1			
Compras y Contratos	3%	5	5		1			
Servicios Ambientales	5%	5	5				1	
Fundición	25%	5	5				1	
Ingeniería de Planta	7%	5	5				1	

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 12, se observa una media de 4.72 para un nivel de compromiso alto de los trabajadores menores a 34 años, pero no logran alcanzar un nivel muy alto. Además, el 50% de esta generación en las gerencias analizadas se ubica en un nivel medio de compromiso y el 50%, en un nivel alto de compromiso. Ninguna de las unidades de estudio logra alcanzar un nivel muy alto de compromiso. El 50% de gerencias con presencia de menores de 34 años se ubica por debajo de la media y un 50%, por encima de la media de compromiso correspondiente a esta generación.

Tabla 12.

Nivel de Compromiso según Edades: Menores de 34 años

	N° Válido	Generación	Media de Compromiso					
			Edades <34	Rango Compromiso				
				1.93	1.94-3.06	3.07-4.66	4.67-5.53	5.54
Puntaje Total Utrecht -15	302	5	5				1	
					50%		50%	
Almacenes	10%	4	5		1			
Refinería	13%	4	4		1			
Mantenimiento	19%	5	5				1	
Tráfico Comercial	3%	5	4		1			
Contraloría	3%	5	5				1	
Ferrovias	13%	5	4		1			
Compras y Contratos	3%	5	5		1			
Servicios Ambientales	5%	5	5				1	
Fundición	25%	5	5				1	
Ingeniería de Planta	7%	5	5				1	

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 13, se observa una media de 4.70 para un nivel de compromiso alto de los trabajadores entre los 35 y 55 años, pero no logran alcanzar un nivel muy alto. Además, el 50% de esta generación en las gerencias analizadas se ubica en un nivel medio de compromiso y el 50% en un nivel alto de compromiso. Ninguna de las unidades de estudio logra alcanzar un nivel muy alto de compromiso. El 50% de gerencias con presencia de menores a 34 años se ubica por debajo de la media y un 50% por encima de la media de compromiso correspondiente a esta generación.

Tabla 13.

Nivel de Compromiso según Edades: entre 35 y 55 años

	N° Válid o	Genera l	Media de Compromiso					
			Edades 35-55	Rango Compromiso				
				1.93	1.94-3.06	3.07-4.66	4.67-5.53	5.54
Puntaje Total Utrecht -15	302	5	5				1	
					50%		50%	
Almacenes	10%	4	4		1			
Refinería	13%	4	5				1	
Mantenimiento	19%	5	5		1			
Tráfico Comercial	3%	5	4		1			
Contraloría	3%	5	5				1	
Ferrovias	13%	5	4		1			
Compras y Contratos	3%	5	5				1	
Servicios Ambientales	5%	5	5				1	
Fundición	25%	5	5		1			
Ingeniería de Planta	7%	5	5				1	

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 14, se observa una media de 4.68 para un nivel de compromiso alto de los trabajadores mayores a 65 años. Además, el 40% de esta generación en las gerencias analizadas se ubica en un nivel medio de compromiso; un 20%, en un nivel alto de compromiso; y un 10%, en un nivel muy alto de compromiso según la ECU. El 40% de gerencias con presencia de mayores de 65 años se ubica por debajo de la media y un 30%, por encima de la media de compromiso correspondiente a esta generación. Una gerencia no presenta trabajadores mayores a 65 años. Finalmente, al comparar las tres generaciones, se puede observar que existe una diferencia de 0.02 entre los niveles de compromiso entre las generaciones analizadas, siendo los trabajadores mayores a 65 años los que presentan el menor nivel de compromiso, y los menores a 34 años lideran el compromiso de la empresa minera.

Tabla 14.

Nivel de Compromiso según Edades: Mayores de 65 años

	N° Válido	Genera l	Media de Compromiso					
			Edade s >65	1.93	1.94- 3.06	3.07- 4.66	4.67- 5.53	5.54
Puntaje Total Utrecht -15	302	5	5				1	
bla					40%	20%	10%	
Almacenes	10%	4	5				1	
Refinería	13%	4	4			1		
Mantenimiento	19%	5	4			1		
Tráfico Comercial	3%	5						
Contraloría	3%	5						
Ferrovias	13%	5	5			1		
Compras y Contratos	3%	5						
Servicios Ambientales	5%	5	4			1		
Fundición	25%	5	5				1	
Ingeniería de Planta	7%	5	6					1

Nota. Elaboración propia.

4.1.3. Hallazgos generales sobre rotación

A continuación, se presentan los índices de rotación (IRP) obtenidos del análisis realizado por la propia empresa minera y proporcionados para realizar el presente estudio.

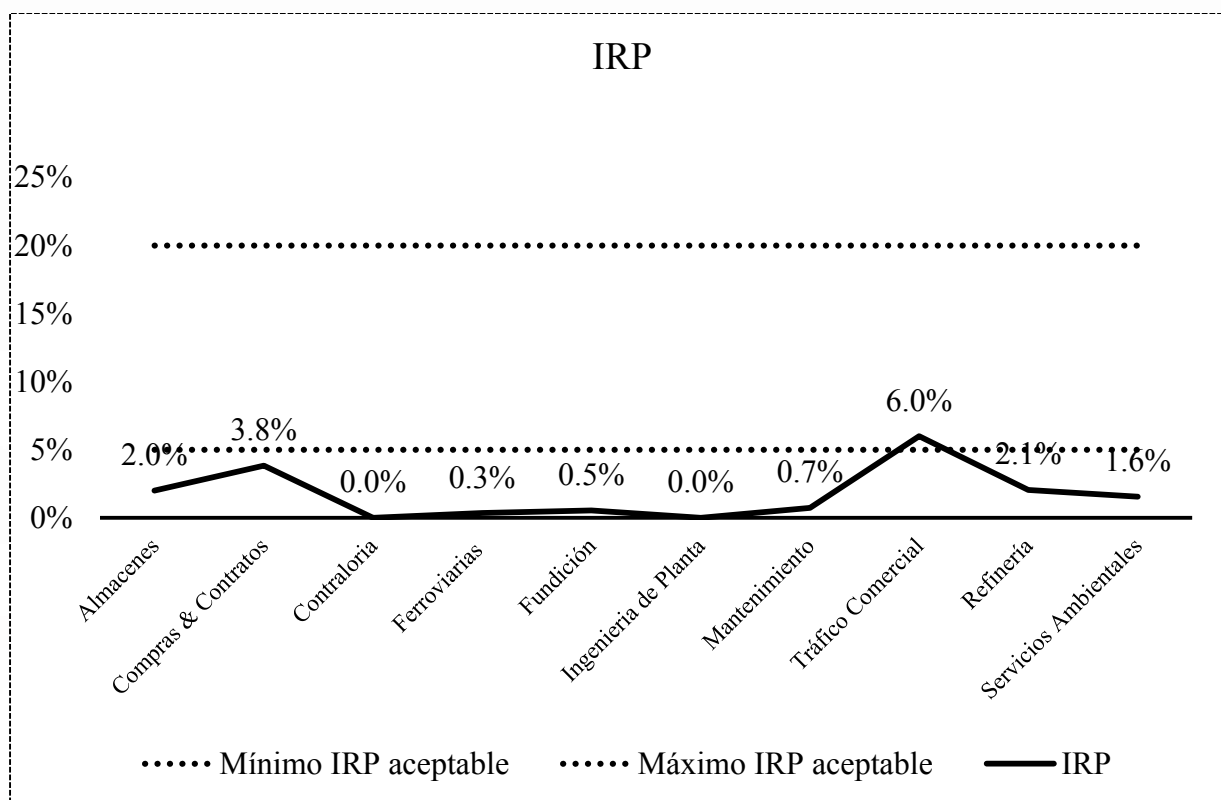


Figura 4. Índice de Rotación (IRP) por Gerencia de la empresa minera. La barra superior indica el límite máximo de IRP permitido del 20% y la barra inferior indica el límite mínimo permitido de 5%. Tomado de la propia información brindada personalmente por la empresa minera correspondiente al mes setiembre del año 2018.

El 90% de las gerencias de la empresa minera se ubican por debajo del límite mínimo permitido del 5%; solo la gerencia de Tráfico Comercial se ubica dentro de los límites permitidos con un IRP del 6%. Se considera pertinente mencionar que esta gerencia presenta igualmente los niveles más bajo de felicidad y compromiso.

4.1.4. Hallazgos generales sobre felicidad y rotación

A continuación, se presentan las diez gerencias que conforman la empresa minera y sus respectivos índices de felicidad y rotación.

Se halla una correlación negativa del 34% entre Felicidad y Rotación con un índice de determinación del 12%. Por otro lado, es pertinente mencionar que, con el fin de realizar una gestión de control y mejora de los resultados obtenidos, se tomaron los resultados de felicidad e IRP propios de la empresa minera y se agruparon dichos resultados en tres categorías sobre

la base de una escala con niveles bajo, medio y alto, tomando como referencia los niveles altos y bajos obtenidos de los propios resultados. Así, se observa en la Tabla 14 la nueva escala de felicidad que será tomada como referencia para analizar a nivel interno las áreas que presentan escenarios no deseados referidos a la necesidad de una mejor gestión que pueda llevar a dichas áreas a alcanzar resultados cercanos a las gerencias que presentan índices más elevados de felicidad. De la misma manera y con los mismos fines, se agruparon los resultados de IRP en tres categorías bajo, medio y alto, tomando en consideración los resultados. De acuerdo a estas nuevas escalas, para fines de una gestión interna de mejora de los resultados, se observa que un 30% de gerencias se ubican dentro de lo que sería un escenario ideal para la empresa minera, donde coinciden los niveles más altos de felicidad e índices deseados de rotación, aunque estos últimos no necesariamente corresponden a los más bajos entre gerencias. La Gerencia de Ingeniería de Planta presenta no solo la mayor felicidad, sino también la menor rotación, por lo que sus índices deberían ser usados como referencia para futuras evaluaciones. Un 10% de gerencias se ubica en un escenario no deseado, donde coinciden niveles altos de felicidad con niveles no deseados de rotación; sin embargo, si bien presenta el índice más alto de rotación entre gerencias, no necesariamente obtiene el índice más bajo de felicidad.

4.2. Prueba de Hipótesis

Una vez aplicados los instrumentos de la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Compromiso de Utrech para medir la felicidad y compromiso laboral correspondientes en los trabajadores de la unidad de la empresa minera, se procedió a organizar los datos obtenidos de cada instrumento utilizando una tabla de frecuencias para obtener los valores de datos recopilados en orden ascendente de magnitud sobre los resultados de cada ítem de acuerdo a la Escala de Likert correspondiente. Luego se aplicó el método de tablas cruzadas para agrupar los ítems de acuerdo a cada factor que conforma la felicidad y el compromiso laboral

según la herramienta aplicada y, con ello, se obtiene el nivel de felicidad y nivel de compromiso laboral correspondiente a cada una de las 10 gerencias administrativas que conforman la unidad de la empresa minera.

Tabla 15.

Niveles de Felicidad, Compromiso Laboral y Rotación de Personal. Gerencias, 10.

Gerencia	Felicidad	Compromiso Laboral	Rotación de Personal
Almacenes	102.00	4.46	2.00%
Refinería	102.36	4.72	2.06%
Mantenimiento	103.21	4.70	0.72%
Tráfico Comercial	104.80	4.33	6.00%
Contraloría	106.00	5.05	0.00%
Ferrovias	106.95	4.41	0.34%
Compras & Contratos	107.67	4.76	3.85%
Servicios Ambientales	109.27	4.78	1.56%
Fundición	110.68	4.75	0.54%
Ingeniería de Planta	115.76	5.05	0.00%

Nota. Elaboración propia.

4.2.1. Prueba de Normalidad de Ryan-Joiner

Luego, de evaluarse diversos métodos para realizar la prueba de normalidad como Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling, Shapiro-Wilk y Ryan Joiner, se decidió aplicar esta última dado que las dos primeras se basan en la función de distribución empírica, mientras que la última (similar a Shapiro-Wilk) se basa en regresión y correlación, y es principalmente efectiva para el tamaño de muestra utilizado en la presente investigación. Así, se realizó la prueba de normalidad de Ryan Joiner a través del software MINITAB18 para cada una de las tres variables (felicidad, compromiso y rotación de personal) con la finalidad de seleccionar el mejor método estadístico para hallar la correlación entre las variables (Pedrosa, Juarros-Basterretxea, Robles-Fernández, Basteiro, & García-Cueto, 2014).

A continuación se presenta la Hipótesis nula (H0) e Hipótesis Alternativa (H1) para la

Prueba de Normalidad aplicada:

- H0: Los datos se distribuyen de manera normal
- H1: Los datos no se distribuyen de manera normal

Los resultados que se obtengan para el p valor determinará si se rechaza o no la

Hipótesis Nula, bajo el criterio que se explica a continuación:

- $P < 0.05$ entonces se rechaza H0
- $P > 0.05$ entonces se acepta H0

Con los resultados obtenidos mediante las pruebas de normalidad realizadas en las tres variables de investigación (felicidad, compromiso laboral y rotación de personal), se confirma la normalidad de los datos analizados para los tres casos, como se observa en las Figuras 5, 6 y 7.

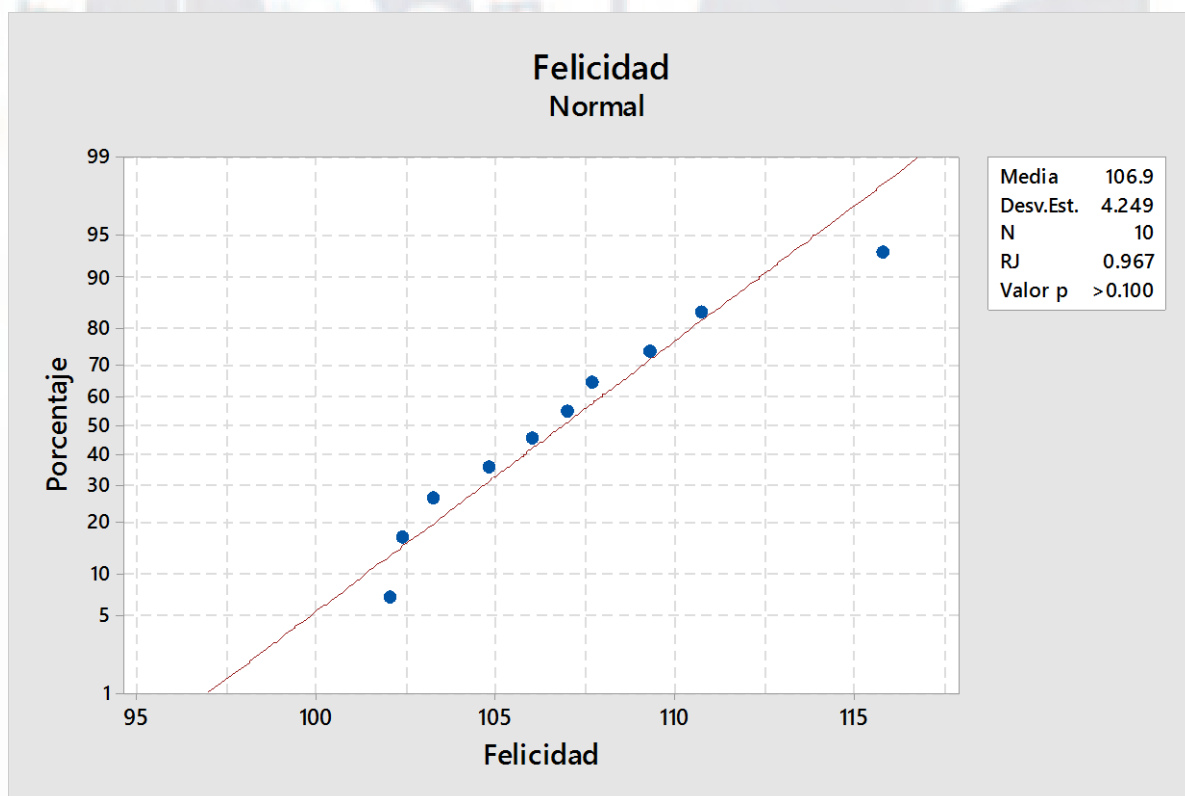


Figura 5. Prueba de Normalidad para Felicidad.
Recuperado de MINITAB18.

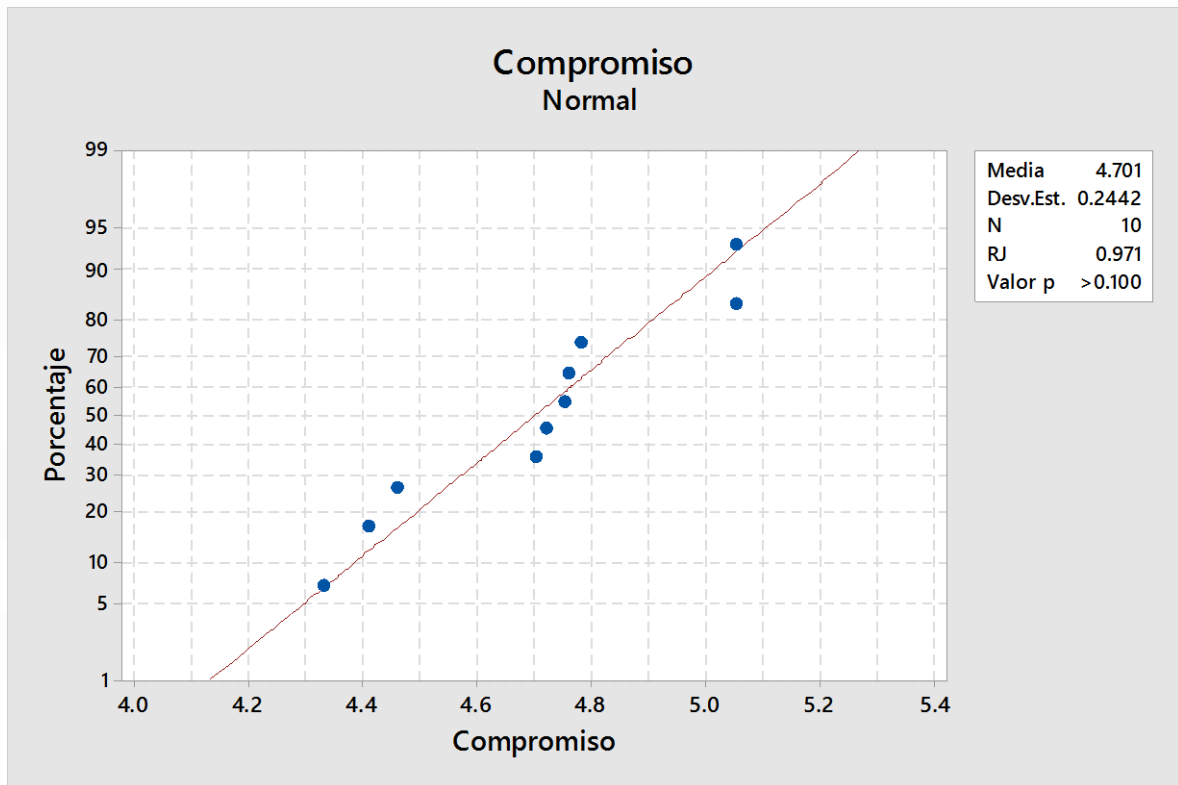


Figura 6. Prueba de Normalidad para Compromiso Laboral.
Recuperado de MINITAB18.

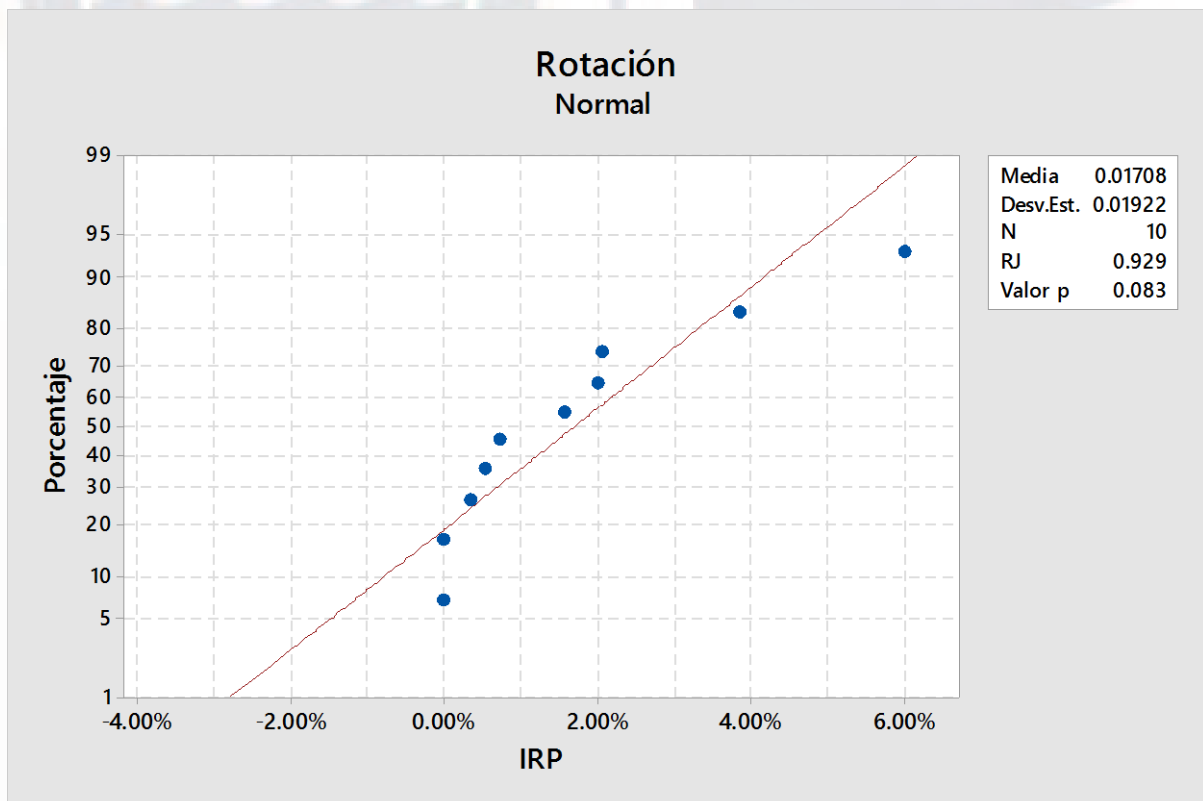


Figura 7. Prueba de Normalidad para Rotación de Personal.
Recuperado de MINITAB18.

4.2.2. Método de Correlación de Pearson

Dado que el resultado obtenido mediante la prueba de Ryan- Joiner confirmó la normalidad de la distribución de las tres variables de análisis, se tomó la decisión de aplicar inicialmente el método de correlación de Pearson para realizar la prueba de hipótesis que será posteriormente comparada con los resultados que se obtenga de una segunda validación mediante el método de correlación de Spearman. Ambos métodos de correlación son aplicables para muestras que presentan normalidad; sin embargo Spearman además es aplicable a muestras que no presentan normalidad que no es el presente caso. Tanto para el método de correlación de Pearson como el método de correlación de Spearman consideran que si el coeficiente significación (valor de p) es menor a 0.05 existe significancia, es decir existe un 95% de probabilidad de que exista una correlación.

Entonces, que establecido el siguiente criterio para el valor de p en ambos métodos de correlación:

- $p \leq 0.05$, existe significancia.

4.2.3. Prueba de Hipótesis de $H_0(1)$ y $H_1(1)$

A continuación la prueba para la primera Hipótesis Nula $H_0(1)$ y su correspondiente Hipótesis Alternativa $H_1(1)$:

- $H_0(1)$: Existe una correlación entre felicidad y rotación de personal.
- $H_1(1)$: No existe una correlación entre felicidad y rotación de personal.

Al aplicar el Método de Correlación de Pearson, como se visualiza en la Tabla 16, se obtuvo como resultado un valor de correlación negativo del 34% y un valor de p de 0.33 que es mayor a 0.05 y por lo tanto no existe significancia. Igualmente, mediante el Método de Spearman, si bien se obtuvo como resultado un valor de correlación negativo de 0.45, el valor de p es de 0.192 mayor a 0.05 y por lo tanto tampoco existe significancia (Tabla 14). Con estos resultados se rechaza en ambos casos la Hipótesis $H_0(1)$.

Tabla 16.

Pearson. Correlación entre Felicidad y Rotación de Personal

Escenarios	Felicidad (f)	Escala			IRP (r)			Escala			Correlación f & r
	Media	<105	105-108	>109	<2%	2%-2.06%	>=3.85%				
Almacenes	102	1			2%			1			Correlación de Pearson -0.34
Refinería	102	1			2%			1			
Mantenimiento	103	1			0%	1					
No Deseado (10%)	Tráfico Comercial	105	1		6%				1		
	Contraloría	106		1	0%	1					Valor de p 0.33
	Ferrovias	107		1	0%	1					
	Compras y Contratos	108		1	4%				1		
Ideal (30%)	Servicios Ambientales	109		1	2%	1					Determinación 12%
	Fundición	111		1	1%	1					
	Ingeniería de Planta	116		1	0%	1					

Nota. Elaboración propia.

En conclusión:

- Se rechaza $H_{0(1)}$ mediante Método Pearson.
- Se rechaza $H_{0(1)}$ mediante Método Spearman.

Al contrastar estos resultados con el *framework* de la presente investigación, no se halla evidencia suficiente para validar lo sustentado por autores como Harter, Schmidt & Keyes (2003) o Mumtaz, Sallhen & Mohamed (2018) sobre que la percepción positiva de los trabajadores sobre su empleo guardaría relación con los bajos niveles de rotación.

Tabla 17.

Resultados de Método Spearman para Correlación entre Felicidad y Rotación de Personal

Correlación	Resultados
Rho de Spearman	0.45
Valor de p	0.19

Nota. Elaboración propia.

Como dato adicional, es preciso señalar que las escalas consideradas para Felicidad (f), Rotación de Personal (r) y Compromiso Laboral en la Tabla 16 y la Tabla 18 correspondientes, resultan de la agrupación de las 10 gerencias de la empresa minera en tres niveles que va de alto, medio y bajo para estas variables como resultado de un análisis interno ya que a nivel general, todas sus áreas estarían siempre dentro de niveles altos para la EFL y niveles permitidos de IRP para el sector minero.

4.2.4. Prueba de Hipótesis de H0(2) y H1(2)

A continuación, se presenta la prueba para la primera Hipótesis Nula H0(2) y su correspondiente Hipótesis Alternativa H1(2):

- H0(2): Existe una correlación entre felicidad y compromiso laboral.
- H1(2): No existe una correlación entre felicidad y compromiso laboral.

Al aplicar el Método de Correlación de Pearson, como se visualiza en la Tabla 15, se obtuvo como resultado un valor de correlación positivo del 54% y un valor de p de 0.106 que es mayor a 0.05 y por lo tanto no existe significancia. Igualmente, mediante el Método de Spearman, si bien se obtuvo como resultado un valor de correlación positivo de 0.584, el valor de p es de 0.077 mayor a 0.05 y por lo tanto tampoco existe significancia (Tabla 18). Con estos resultados se rechaza en ambos casos la Hipótesis H0(2).

Tabla 18.

Pearson. Correlación entre Felicidad y Compromiso Laboral

Escenarios		EFL	Escala			ECU-	Escala			Correlación
		(f)				15				
		Media	<105	105-108	>109	(c)	<=4.72	4.73-4.78	>=5.05	f & c
No Deseado (40%)	Almacenes	102	1			5	1			Correlación de Pearson 0.54
	Refinería	102	1			5	1			
	Mantenimiento	103	1			5	1			
	Tráfico Comercial	105	1			4	1			
	Contraloría	106		1		5			1	Valor de p 0.08
	Ferroviarias	107		1		4	1			
	Compras y Contratos	108		1		5		1		
	Servicios Ambientales	109			1	5		1		Determinación 30%
	Fundición	111			1	5		1		
Ideal (10%)	Ingeniería de Planta	116			1	5			1	

Nota. Elaboración propia.

En conclusión:

- Se rechaza $H_0(2)$ mediante Método Pearson.
- Se rechaza $H_0(2)$ mediante Método Spearman.

Al contrastar estos resultados con el *framework* de la presente investigación, no se halla evidencia suficiente para validar lo sustentado por autores como Fisher (2010) sobre que el compromiso laboral está alineado con la felicidad; Schuck y Reio (2014), quienes afirmaron que existe una conexión entre el compromiso del empleado y su bienestar (felicidad); Baek-Kyoo & Insuck (2017), que señalaron que los empleados con mayor compromiso tienden a gozar de mayor bienes; y otros autores como Field & Butendack (2017) y Sivanathan et al. (2004), quienes sostuvieron que existe una correlación positiva entre felicidad y compromiso laboral, siendo esta última la que media entre felicidad y

rotación de personal.

Tabla 19.

Resultados de Método Spearman para Correlación entre Felicidad y Compromiso Laboral

Correlación	Resultados
Rho de Spearman	0.58
Valor de p	0.77

Nota. Elaboración propia.

4.2.5. Prueba de Hipótesis de H0(3) y H1(3)

A continuación la prueba para la primera Hipótesis Nula H0(2) y su correspondiente Hipótesis Alternativa H1(2):

- H0(3): Existe correlación entre compromiso laboral y rotación de personal.
- H1(3): No existe correlación entre compromiso laboral y rotación de personal.

Al aplicar el Método de Correlación de Pearson, como se visualiza en la Tabla 20, se obtuvo como resultado un valor de correlación negativo del 57% y un valor de p de 0.088 que es mayor a 0.05 y por lo tanto no existe significancia. Igualmente, mediante el Método de Spearman, si bien se obtuvo como resultado un valor de correlación negativo de 0.512, el valor de p es de 0.130 mayor a 0.05 y, por lo tanto, tampoco existe significancia (ver Tabla 21). Con estos resultados se rechaza en ambos casos la Hipótesis H0(3).

Tabla 20.

Pearson. Correlación entre Compromiso Laboral y Rotación de Personal

Escenarios		EC U- 15 (c)	Escala		IR P (r)	Escala		Correlación
			≤ 4.7 2	4.73 - 4.78	≥ 5.0 5	< 2 %	2%- 2.06 %	≥ 3.85 %
No Deseado (10%)	Tráfico Comercial	4	1		6%		1	Correlación de Pearson -0.57
	Ferrovias	4	1		0%	1		
	Almacenes	4	1		2%		1	
	Mantenimiento	5	1		1%	1		
	Refinería	5	1		2%		1	Valor de p 0.09
	Fundición	5		1	1%	1		
	Compras & Contratos	5		1	4%		1	
	Servicios Ambientales	5		1	2%	1		Determinación 32%
Ideal (30%)	Contraloría	5		1	0%	1		
	Ingeniería de Planta	5		1	0%	1		

Nota. Elaboración propia.

En conclusión:

- Se rechaza $H_0(3)$ mediante Método Pearson.
- Se rechaza $H_0(3)$ mediante Método Spearman.

Tabla 21.

Resultados de Método Spearman para Correlación entre Compromiso Laboral y Rotación

Correlación	Resultados
Rho de Spearman	-0.51
Valor de p	0.13

Nota. Elaboración propia.

Al contrastar estos resultados con el *framework* de la presente investigación, no se halla evidencia suficiente para validar lo sustentado por autores como Al Arkoubi, Bishop & Scott (2007) sobre que el compromiso laboral y la rotación de personal tienen una correlación negativa; igualmente lo manifestado por Halbesleben & Wheeler (2008) afirmando que el compromiso promueve la retención de los empleados; también apoya a Eslami & Gharakhani (2012) sobre que el compromiso laboral tiene una relación negativa con los niveles de rotación. Por último, Barbosa de Oliveira & Da Costa Rocha (2017) y otros como De Simone, Planta & Cicotto (2017) Takawira (2014) o Wajech (2015) que afirman que el compromiso laboral tiene relación con la intención de rotación.

4.3. Resumen

Luego de la aplicación de los instrumentos de la Escala de Felicidad de Lima (EFL), la Escala de Compromiso de Utrecht (ECU-15) y los IRP proporcionados por la empresa minera, se realizó el análisis para cada una de las 10 gerencias que conforman la unidad de la empresa minera, obteniendo en todos los casos un promedio por área que las ubica en altos niveles de Felicidad y Compromiso Laboral y bajos niveles de Rotación de Personal. Se realizó la Prueba de Normalidad de Ryan Joiner y se halló la normalidad para la distribución de las tres variables de felicidad, compromiso y rotación de personal por lo que se aplicó posteriormente el Método de Pearson contrastándose luego con el Método de Spearman y se realizó las pruebas de hipótesis correspondientes obteniendo como resultado el rechazo de las

hipótesis nulas para las tres correlaciones. En la Tabla 22, se presenta el resumen de los resultados de correlación para las variables Felicidad-Rotación, Felicidad -Compromiso y Compromiso-Rotación que se desprenden de la aplicación del Método de Pearson y el Método de Spearman.

Tabla 22.

Pearson y Spearman. Correlación y Determinación entre Felicidad, Compromiso y Rotación

Correlación de Pearson		
Felicidad & Compromiso	Compromiso & Rotación	Felicidad & Rotación
54%	-57%	-34%
Correlación de Spearman		
Felicidad & Compromiso	Compromiso & Rotación	Felicidad & Rotación
58%	-51%	-45%

Nota. Elaboración propia.

Sin embargo, estos resultados guardan alguna concordancia con lo esperado de acuerdo al *framework* únicamente sobre relación negativa entre felicidad-rotación y compromiso laboral-rotación de personal; e indicios de una relación positiva en felicidad y compromiso laboral. Además, el porcentaje obtenido para las variables felicidad-rotación de personal es menor al de otras variables y sería coherente con lo establecido por los diversos autores presentes en el Apéndice I que la correlación entre felicidad y rotación de personal se da por intermedio del compromiso laboral. Sin embargo, es preciso recalcar que estos resultados son insuficientes para afirmar que existe una correlación ya que no se encontró significancia en entre las variables. Igualmente, aplicar un plan de gestión de la felicidad entre los empleados no necesariamente aseguraría que se reduzca la rotación de personal; sin embargo, de acuerdo a los mismos resultados no se halla evidencia suficiente para descartarse la correlación.

En la Tabla 23, se observa que el Sentido Positivo con la Vida es el factor que presenta la mayor influencia en la Felicidad en todas las gerencias de la empresa minera que

es motivo de la presente investigación.

De acuerdo a la Escala de Felicidad de Lima (EFL), la Escala de Compromiso de Utrecht (ECU-15) y los Índices de Rotación proporcionados por la empresa minera, esta se ubica en niveles altos de felicidad, niveles altos de compromiso, y niveles bajos y dentro de la tolerancia de rotación, por lo que estas variables no serían una problemática urgente de la empresa minera, como se observa en la Tabla 24.

Tabla 23.

Factores de Felicidad por Gerencias

Gerencias	F1	F2	F3	F4	Media
Almacenes	43	23	21	16	102
Compras y Contratos	49	21	21	17	108
Contraloría	48	21	20	17	106
Ferrovias	45	24	22	16	107
Fundición	49	24	22	17	111
Ingeniería de Planta	52	24	22	18	116
Mantenimiento	43	23	21	16	103
Tráfico Comercial	43	24	22	16	105
Refinería	43	22	21	16	102
Servicios Ambientales	48	24	21	17	109

Nota. Elaboración propia.

Por otro lado, según las escalas propuestas para el análisis de gestión interna de la empresa minera que se observa en la Tabla 25, solo un 10% conforma el Escenario No Deseado protagonizado únicamente por la Gerencia de Tráfico Comercial, cuyos resultados igualmente corresponden al nivel más bajo de felicidad, más bajo de compromiso y más alto de rotación entre todas las unidades de estudio. Esta gerencia debería ser la primera en la que se aplique un posible plan de control y mejora de la rotación de personal. Un 10% conforma el Escenario Ideal, protagonizado únicamente por la Gerencia de Ingeniería de Planta, cuyos resultados igualmente corresponden al nivel más alto de felicidad, más alto de compromiso y

más bajo de rotación entre todas las unidades de estudio. Estos índices se deberían tomar como medida de referencia para futuras evaluaciones.

Tabla 24.

Vista General de las Gerencias según Niveles de EFL, ECU-15 e IRP

	EFC Media	ECU Nivel	IRP Nivel
Gerencia	85	5	2%
Almacenes	102	4	2%
Refinería	102	4	2%
Mantenimiento	103	5	1%
Tráfico Comercial	105	5	6%
Contraloría	106	5	0%
Ferrovias	107	5	0%
Compras y Contratos	108	5	4%
Servicios Ambientales	109	5	2%
Fundición	111	5	1%
Ingeniería de Planta	116	5	0%

Nota. Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 26, el costo promedio por persona por el periodo de capacitación de tres meses es de US\$ 10,564 y el IRP promedio de la empresa es 1.71%, de acuerdo a los datos proporcionados por la empresa minera. Para la muestra encuestada de 302, resulta un costo total de US\$ 54,553 por la pérdida de personal que ha afectado a la empresa en el mes de setiembre, correspondiente al periodo evaluado.

Tabla 25.

Escalas para la Gestión Interna de Felicidad, Compromiso y Rotación

Escenarios	Felicidad (f) Media	Escala			ECU-15 (c) Media	Escala			IRP (r)	Escala		
		<105	105- 108	>109		<=4.72	4.73- 4.78	>=5.05		<2%	2%- 2.06%	>=3.85%
	Almacenes	102	1		4	1		2%		1		
	Refinería	102	1		5	1		2%		1		
No Deseado (10%)	Mantenimiento	103	1		5	1		1%	1			
	Tráfico Comercial	105	1		4	1		6%				1
	Contraloría	106		1	5		1	0%	1			
	Ferrovias	107		1	4	1		0%	1			
	Compras y Contratos	108		1	5		1	4%				1
	Servicios Ambientales	109		1	5		1	2%	1			
	Fundición	111		1	5		1	1%	1			
Ideal (10%)	Ingeniería de Planta	116		1	5		1	0%	1			

Nota. Elaboración propia.

Tabla 26.

Costo de Capacitación de Personal de la Empresa Minera

	Cantidad (Und)	Precio Unitario (\$)	Subtotal (\$)
Costo de reclutamiento	1	242	242
Indumentaria de seguridad	1	100	100
Transporte hasta la unidad minera	1	350	350
Capacitación RR. HH.	1	200	200
Capacitación Seguridad	1	240	240
Capacitación Área (costo promedio)	1	230	230
Alojamiento por capacitación	14	55	764
Alimentación por capacitación	14	23	318
Beneficios mensuales promedio	3	2,386	7,159
Vacaciones		341	
CTS		341	
Sueldo mensual		1,364	
Gratificación		341	
Sub - Total de costos (US\$)			9,603
Otros gastos - 10% del subtotal			960
Costo total del periodo de prueba de 3 meses (US\$)			10,564

Nota. Elaboración propia.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- No se halla significancia suficiente para confirmar la correlación entre las variables felicidad, compromiso laboral y rotación de personal tampoco la evidencia suficiente para descartar una relación entre las variables.
- Se rechaza las hipótesis nulas de la presente investigación y no se halla evidencia suficiente para confirmar su correspondiente base teórica.
- Se hallan relaciones positivas entre la felicidad y compromiso laboral y relaciones negativas entre la felicidad y rotación de personal como entre el compromiso laboral y la rotación de personal.
- De acuerdo a los índices validados de la escala de felicidad, compromiso y rotación, se considera que la empresa minera no cuenta con una problemática de rotación de personal que amerite priorizar un plan de gestión inmediata; sin embargo, de acuerdo al análisis interno sugerido, en el que se plantean escenarios no deseados e ideales, se puede observar una disparidad entre los resultados obtenidos por la gerencia que se debe controlar y mejorar.
- El sentido positivo de la vida es el factor que más influye en la felicidad de los trabajadores de la empresa minera.
- La realización personal es el factor que menos influye en la felicidad de los trabajadores de la empresa minera.
- El vigor es el factor que más influye en el compromiso laboral de la empresa minera.
- La absorción es el factor que menos influye en el compromiso laboral de la empresa minera.

5.2 Recomendaciones

- Implementar como parte de los indicadores del personal a la Felicidad bajo el concepto presentado en este estudio y realizar una medición continua que pueda contribuir a la gestión de Recursos Humanos y contrastar los futuros resultados con la presente investigación.
- A pesar que los hallazgos encontrados no son concluyentes, se recomienda el uso de la Escala de la Felicidad de Lima (EFL) y la Escala de Compromiso de Utrech (ECU) para futuras mediciones dada la confiabilidad de estos instrumentos y con el objetivo de lograr datos que sean válidamente comparativos.
- Si bien la rotación de personal no es un problema urgente que afronta la empresa minera, se recomienda complementar los esfuerzos actualmente enfocados a atacar este problema mediante planes de observación y control de esta variable.
- Enfocar los esfuerzos de la gestión de felicidad atacando las unidades que presentan el mayor índice de rotación, como la Gerencia de Tráfico Comercial, y la Gerencia de Compras y Contratos, priorizando a hombres menores de 34 años.
- Revisar los perfiles y buenas prácticas que se estén realizando en la gerencia de Ingeniería de Planta que podrían ser replicadas en las demás áreas, ya que actualmente representa una gerencia referente para la gestión interna de felicidad, compromiso y rotación de personal.
- Se recomienda establecer una frecuencia semestral o máximo anual de la medición de los dos factores de felicidad y compromiso laboral independiente a los resultados de IRP que obtenga la empresa en estos periodos.
- Impulsar la aplicación de estudios similares en otras empresas mineras con el fin de obtener un indicador estándar de felicidad para la gestión de personal en el sector.
- Considerar la pertinencia de incluir la felicidad como una variable para evaluar a los

postulantes en futuros procesos de selección de personal en empresas mineras, buscando perfiles marcados por el factor del sentido positivo de la vida como el de mayor influencia sobre sus niveles de felicidad.

- Siendo la alegría de vivir el segundo factor de mayor influencia en la felicidad, se recomienda indagar sobre aquello que motivaría la alegría de sus empleados y generar ambientes de trabajo armoniosos entre los trabajadores.
- Si bien el presente estudio mide la felicidad, sería pertinente ahondar en las causas que generan lo genera en sus empleados con el fin de ejercer influencia sobre algunos de estos que puedan ser manejados por la empresa.
- En general, se recomienda no subestimar a la felicidad como un factor que pueda influir en la rotación de personal y continuar sumando esfuerzos en la solución de este problema incluyendo investigaciones enfocadas por cada gerencia para obtener resultados más detallados para la gestión particular de cada una de estas.

Referencias

- ACAS (2015). Replacing an employee costs £30,000, report says. Recuperado de <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4857>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad: precedida de introducción a la psicología positiva*. Lima, Perú: Editorial Universitaria.
- Alarcón, R. (2015). La idea de la felicidad. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(1), 6-9. doi: 10.18259/acs.2015002
- Albdour, A; Altarawneh, A. & Altarawneh, I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/314759577_Employee_Engagement_and_Organizational_Commitment_Evidence_from_Jordan
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Álvarez, M. (2013). *Cuadro de Mando Retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Barcelona, España. Profit Editorial.
- Aristóteles (2002). *Ética a Nicómaco*. Madrid, España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Árraga Barrios, M. V., & Sánchez Villarroel, M. (2012). Validity and reliability of the Scale of Happiness from Lima in Venezuelan elderly people. *Universitas Psychological*, 11(2), 381-393.

- Baek-Kyoo, J. & Insuk, L. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. doi: 10.1108/EBHRM-04-2015-0011
- Barbosa de Oliveira, L., & da Costa Rocha, J. (2017). *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(65), 415-431. doi: 10.7819/rbgn.v19i64.3373
- Beccaria, L., Maurizio, R., Trombetta, M. & Vásquez, G. (2016) Una evaluación del efecto scarring en Argentina. *Revista de desarrollo y sociedad*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n77/n77a08.pdf>
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (2011). International happiness: A new view on the measure of performance. *Academy of Management Perspectives*, 25(1), 6-22. doi: 10.5465/AMP.2011.59198445
- Castillo, J., (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogotá, Colombia. ECOE Ediciones, 2006.
- Caycho, C., & Castañeda, M. (2015). Felicidad y optimismo en adolescentes y jóvenes peruanos y paraguayos: un estudio predictivo. *Salud & Sociedad*, 3(6)
- Cernas, O., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración. Universidad Autónoma del Estado de México*, 63(2). doi:10.22201/fca.24488410e.2018.986
- Chartered Institute of Personnel and Development. (2015). Resourcing and Talent Planning. Recuperado de https://www.cipd.co.uk/Images/resourcing-talent-planning_2017_tcm18-23747.pdf
- Cook-Degan, P., (2016). Siete maneras de ayudar a los estudiantes de secundaria a encontrar un propósito. *Greater Good Magazine*. Recuperado de:

https://greatergood.berkeley.edu/article/item/seven_ways_to_help_high_schoolers_find_purpose

- Dahiya, R., & Rangnekar, S. (2018). Employee happiness a valuable tool to drive organisations. *Harnessing Human Capital Analytics for Competitive Advantage*, 24-54. doi: 10.4018/978-1-5225-4038-0.ch002 Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=kEFNDwAAQBAJ&pg=PA1&lpg=PA1&dq=doi+10.4018/978-1-5225-4038-0&source=bl&ots=VhfxvyEgad&sig=q-Tofa86yZEGjKgVUbn7_iI3eYI&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2y4iNm6zeAhUInFkKHR1yB0EQ6AEwA3oECAYQAQ#v=onepage&q=doi%2010.4018%2F978-1-5225-4038-0&f=false
- De Neve, J., & Ward, G. (2017). Does Work Make You Happy? Evidence from the World Happiness Report. *Revista Harvard Business Review*. Recuperado de <https://hbr.org/2017/03/does-work-make-you-happy-evidence-from-the-world-happiness-report>.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39(1), 130-140.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluation of life. *Annual Review Psychology*, 54(1), 403-425. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145056
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. Diener7149Journal of Personality Assessment1985.
- Eslami, J. & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91. Recuperado de

[http://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1271510](http://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1271510)

European Commission (2015). Annual Activity Report. Recuperado de:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/activity-report-2015-dg-estat_march2016_en.pdf

Eurostat. (2018). Industrial turnover index overview. Recuperado de

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Industrial_turnover_index_overview

Field, L., & Buitendach, J. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10. Recuperado de

http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632011000100006&lng=en&tlng=en

Fischman, D. (2015). *Motivación 360°: Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima, Perú: Editorial Planeta.

Fischman, D. (2010). *La alta rentabilidad de la felicidad*. Lima, Perú: UPC, Fondo Editorial.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*,

12(4), 384-412. Recuperado de

https://epublications.bond.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1307&context=business_pubs

Flores, C. (2014). Perú tiene Alta Tasa de Rotación de Personal. *Correo*. Recuperado de

<https://diariocorreo.pe/economia/peru-tiene-alta-tasa-de-rotacion-de-personal-9770/>

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.

- Fowler, J. H., & Christakis, N. A. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. Recuperado de <https://www.bmj.com/content/337/bmj.a2338>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Frey, B., Stutzer, A. (2000). Happiness, Economy and Institutions. Forthcoming in the *Economic Journal*, 110(466), 918-938. Recuperado de <https://carnegieendowment.org/pdf/files/stutzer.pdf>
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*. 15(47), 94-102. doi: 10.4067/S0718-24492013000200010
- Gallup (2016). Global Great Job Report. Recuperado de <https://news.gallup.com/reports/190922/gallup-global-report-great-jobs-2016.aspx>.
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. En *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. 2(6). 255-271. Recuperado de <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Gutierrez, V. (2013). *Principios de la felicidad organizacional*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=HkdECQAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Horter, J., Schmidt, F., & Keyes, C. (2003). Well-being in the Workplace and its Relationship to Business Outcome. Recuperado de <https://www.nhsemployers.org/~media/Employers/Documents/Retain%20and%20improve/Harter%20et%20al%202002%20WellbeingReview.pdf>

- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2018). *Informe Mundial de la Felicidad del 2018*. Gallup Poll Surveys. Recuperado de <http://worldhappiness.report/>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Education.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Houser, D., & Puzello, D. (2017). The Journal of Economic Behavior and Organization. Recuperado de <https://www.journals.elsevier.com/journal-of-economic-behavior-and-organization>.
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.
- Inglehart, R., & Klingemann, H.-D. (2000). Genes, culture, democracy, and happiness. In E. Diener & E. M. Suh (Eds.), *Culture and subjective well-being*. (pp. 165-183). Cambridge, MA: The MIT Press.
- IOpener Institute (2017). *La felicidad en el trabajo y la intención de quedarse*. Recuperado de <https://iopenerinstitute.com/happiness-work-intention-stay/>
- Joseph, S., Linley, P., Harwood J., Alan, C., & McCollam, P. (2004). Rapid assessment of well-being: The Short Depression-Happiness Scale (SDHS). *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 77, 463–478. Recuperado de <http://www.u.arizona.edu/~jharwood/pdf/SDHS%20article.pdf>

- Langmore, K. (2016). Happiness at Work. *Journal of Australian & New Zealand Institute of Insurance and Finance*, 39(2), 1-3. Recuperado de: <https://anziif.com/members-centre/the-journal-articles/volume-39/issue-2/happiness-at-work>
- LG Company (2018). *Experience Happiness – Discover your happy*. Recuperado de <https://www.learnexperiencehappiness.com/about>
- Long, H. (2016). The New Normal: Four Job Changes By The Time You Are 32. CNN. Recuperado de <https://money.cnn.com/2016/04/12/news/economy/millennials-change-jobs-frequently/index.html>
- Lupano, M., de la Iglesia, G., Castro, S., & Fernández, M. (2017). Validación de una escala sobre work engagement. Perfiles asociados a alta performance y satisfacción laboral. *Ciencias Psicológicas*. 11(2). doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Luthar, S. (2003). "Preface". En Luthar, S. (Ed.), *Resilience and vulnerability. Adaptation in the context of childhood adversities*. Cambridge, RU: Cambridge University Press.
- Malhotra, N.(2008). Investigación de Mercado. México, DF. Pearson Educación, México
- Marín, M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico* (Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Medvedev, O., Siegert, R., Mohamed, A., Shepherd, D., Landhuis, E., Krägeloh, C. (2017) The Oxford Happiness Questionnaire: Transformation from an ordinal to an interval measure using rasch analysis, *Journal of Happiness Studies*, 18(5), 1425-1443. doi: 10.1007/s10902-016-9784-3
- Peck, J. (2017).
- Meyer, J.P., Stanley, D., Herscovitch, L. and Topolnysky, L. (2002), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1-33.

- Monitor Empresarial De Reputación Corporativa (Merco). (2017). Ranking Empresas Merco Talento 2017. Recuperado de <http://www.merco.info/pe/ranking-merco-talento?edicion=2017>
- Muller, R., Pérez, C., & Ramírez, L. (2012). Estructura Factorial Y Consistencia Interna De La Utrech Work Engagement Scale (UWES) 17 Entre Trabajadores Sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171.
- Mumtaz, A., Salleh, R., & Mohamed Noor, R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407-429.
doi:<http://dx.doi.org.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Nogueira, J., Varela, C., Batista, M., & Weiler, M. (2017). Creativity and Innovation for Corporate Happiness Management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-20. doi: <https://doi.org/10.1186/s40552-017-0038-7>
- Oficina de Comunicaciones Compañía Minera Antamina. (2018). Antamina líder en el sector minero como la mejor empresa en atracción y retención de talento en el Perú. Recuperado de: <https://www.antamina.com/noticias/merco-talento-antamina-lider-mineria-mejor-empresa-atraccion-talento/>
- Perú ocupa el puesto 65 de 156 países “más felices”, según informa la ONU (2018, marzo). *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/peru-ocupa-puesto-65-156-paises-felices-informa-onu-229340>
- Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., Bargsted, M., Fama, L. F., & Rojas-Santiago, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement 1. *Universia Business Review*, (54), 110.
- Puig M., & Rodríguez N. (2014). Calidad de vida, felicidad y satisfacción con la vida en un grupo de mayores en una zona rural. *Nursing*, 29(9), 56-59.

- Qaiser, S., Abid, G., Anya, B., & Farooqi, S. (2018). Nourishing Bliss: antecedents and mechanism of happiness at work, *Total Quality Management and Business Excellence*, 1-15. doi: 10.1080/14783363.2018.1493919
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Revista de Psicología de la UNIFE*. 23(1), 9 – 17. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Redacción Gestión, (2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Russell, B. (2012). *La conquista de la felicidad*. Barcelona, España: Debolsillo.
- Ryan, R., Huta, V., & Deci, E. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170. doi: 10.1007/s10902-006-9023-4
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at Work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*. 1(21). doi: 10.1017/jmo.2018.24
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schuck, B. & Reio, T. (2014). Employee engagement and well-being: a moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1) 43-50.
- Sector Minero Es Uno De Los Rubros Con Mayor Rotación de Personal. (2018). Revista *Rumbo Minero*. Recuperado de

<http://www.rumbominero.com/noticias/mineria/sector-minero-es-uno-de-los-rubros-con-mayor-rotacion-de-personal/>

Seligman, M. (2011). *Flourish*. North Sydney, N.S.W: Random House Australia.

Sharifzadeh, M., & Almaraz, J. (2014). Happiness and Productivity in the Workplace. *American Journal of Management*, 14(4), 19.

Seligman, M. (2012). *A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing*. Houghton Mifflin.

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2004). Leading Well: Transformational Leadership and Well-Being. En *International Positive Psychology Summit, 2nd*, Washington, DC, US: John Wiley & Sons Inc. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/232553222_Leading_Well_Transformational_Leadership_and_Well-Being

Sodexo (2017). *Tendencias Globales en el Lugar de Trabajo 2017*. Recuperado de <https://cl.sodexo.com/files/live/sites/sdxcom-global/files/PDF/Media/Sodexo-Reporte-Tendencias-Mundiales-Lugar-Trabajo-2017.pdf>

Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 12(1). doi: 10.4102/sajhrm.v12i1.524

Toribio Pérez, L., González Arratia López Fuentes, N. I., Valdez Medina, J. L., González Escobar, S., & Van Barneveld, H. O. (2012). Validación de la escala de felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 20(1).

United Nations (2012). A/Res/66/281 International day of Happiness. *Resolution adopted by the General Assembly on 28 June 2012*. Nueva York, Estados Unidos, 28 de junio de 2012.

Walsh, L., Boehm, J., & Lybomirsky, S. (2018). Does Happiness Promote Career Success?

Revisiting the Evidence, *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219. doi:

10.1117/1069072717751441

Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una Perspectiva Combinada.

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 29(3), 99-106. doi:

10.5093/tr2013a15

Wharton. (2012). Lealtad a la Empresa: ¿Algo del Pasado? América Economía. Recuperado

de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/lealtad-la-empresa-algo-del-pasado>

Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de*

Opinión, 4(6). 14-24. Recuperado de

https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_jorge_yamamoto.pdf

Apéndice A: Encuesta #1 – Escala de la Felicidad

Gerencia donde labora:

Edad:

Género (M/F):

¿Tiene hijos? (Sí/No)

	0	1	2	3	4
<i>Indicaciones: Piense y marque con una "X" la frecuencia que más se acomode a su realidad. Considere que no existen respuestas correctas o incorrectas, sea totalmente honesto/a en sus respuestas.</i>	Total- mente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total- mente de acuerdo
1 En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.					
2 Siento que mi vida está vacía.					
3 Las condiciones de mi vida son excelentes.					
4 Estoy satisfecho con mi vida.					
5 La vida ha sido buena conmigo.					
6 Me siento satisfecho con lo que soy.					
7 Pienso que nunca seré feliz.					
8 Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
9 Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida.					
10 Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
11 La mayoría del tiempo no me siento feliz.					
12 Es maravilloso vivir.					
13 Por lo general, me siento bien.					
14 Me siento inútil.					
15 Soy una persona optimista.					
16 He experimentado la alegría de vivir.					
17 La vida ha sido injusta conmigo.					
18 Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.					
19 Me siento un fracasado.					
20 La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
21 Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
22 Me siento triste por lo que soy.					
23 Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.					
24 Me considero una persona realizada.					
25 Mi vida transcurre plácidamente.					
26 Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
27 Creo que no me falta nada.					

Apéndice B: Encuesta #2 – Escala del Compromiso

	0	1	2	3	4	5	6
<i>Indicaciones: Piense y marque con una "X" la frecuencia que más se acomode a su realidad. Considere que no existen respuestas correctas o incorrectas, sea totalmente honesto/a en sus respuestas.</i>	Nunca	Esporádicamente: pocas veces al año o menos	De vez en cuando: una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: una vez por semana	Muy frecuentemente: varias veces por semana	Diariamente
1 En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
3 Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir al trabajo.							
4 Soy muy persistente en mis responsabilidades.							
5 Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
6 Mi trabajo está lleno de retos.							
7 Mi trabajo me inspira.							
8 Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
9 Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.							
10 Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.							
11 Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.							
12 El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.							
13 Me «dejo llevar» por mi trabajo.							
14 Estoy inmerso en mi trabajo.							
15 Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							

Apéndice C: Consentimiento Informado

CARTA DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Setiembre 2018

Destinatario: Fredy Juarez – Gerente de Desarrollo Humano y Competencias

Actualmente estamos desarrollando una Tesis de Maestría, requisito para la obtención del grado de MBA en Centrum Graduate Business School, la cual tiene como tema principal "La Felicidad en las Organizaciones"; esto conlleva un estudio sistemático de herramientas de felicidad en el mundo dentro del contexto laboral, así como, el análisis empírico correspondiente, y su correlación con el compromiso y la rotación de personal.

Considerando que Southern Peru Copper Corporation es una compañía que cuenta con altos estándares relacionados a clima laboral y participación activa con el personal, solicito su autorización para aplicar encuestas a los trabajadores relacionadas a los temas manifestados anteriormente (se adjunta encuestas). La muestra será de 300 personas y se aplicaría en la Unidad de Ilo.

Así también solicito la siguiente información:

1. Índices mensuales de rotación de personal.
2. Cantidad de personal contratado a inicios de cada año y tiempo promedio de estadía.
3. Duración de curva de aprendizaje para nuevo personal contratado.
4. Costo promedio de capacitación del nuevo personal.

Los datos obtenidos, serán sólo usados para el estudio de la felicidad laboral dentro del contexto del proyecto de tesis de maestría y se resguardará tanto la información resultante, como los datos de los participantes. Cabe señalar que no se mencionará ni referenciará a Southern Peru Copper Corporation en el contenido de la tesis.

Agradecemos de antemano la disposición y facilidades prestadas por Southern Peru.

Atentamente,

Luis Rufino

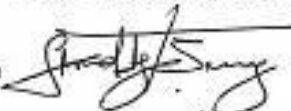
Nathalie Rufino

Yana Sivilich

Mario Martínez

MBA Candidates Centrum Católica

Mario: Se autoriza la ejecución de las encuestas durante las charlas de seguridad del presente mes. Respecto a la información solicitada solo se entregará los ítems 1, 2 y 4.


30/10/18

Marcelo Pimentel
Asesor Centrum

Apéndice D: Mapa de la Literatura del Capítulo I

Sub índices	Autor	Año de publicación	Ideas Generales
Antecedentes de la investigación	Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco)	2017	Muestra de retención del talento para empresas del sector minero.
	Alarcón	2009	Felicidad, el bienestar subjetivo de las personas y como experiencia óptima.
	De Neve & Ward	2017	El desempleo correlaciona negativamente con el bienestar nacional promedio en todo el mundo.
	Richard Easterlin, Edward Diener, & Michael Argyle	2000	El bienestar subjetivo se manifiesta en la felicidad, la satisfacción y la salud mental.
	Blanchflower & Oswald	2011	El conocimiento adquirido se manifiesta como correlaciones.
	Field & Buitendach	2011	Existe correlación positiva entre el compromiso laboral y el bienestar.
	Fisher	2010	Plantea una analogía en la que menciona que ante actitudes del individuo sobresalientes, estables y basados en la experiencia, se puede predecir un comportamiento, lo mismo que hace la felicidad en el trabajo. La seguridad laboral y la permanencia han decaído, debido a los cambios en las relaciones laborales y a la poca importancia respecto a la felicidad de los empleados.
	Meyer & Allen	1991	El compromiso afectivo es la manera más alineada a la felicidad por ser un vínculo emocional con la organización.
	Al Arkoubi, Bishop, & Scott	2007	El compromiso laboral (<i>engagement</i>) presenta una asociación negativa con la intención de rotación de un individuo dentro de un organización.
	Syed Wajeeh Husain, Affan Siddique, Ahmad Abbas Ali, M. Rafaqat Ali, & M. Akbar	2015	Sus conclusiones muestran que el compromiso organizacional influirá en la disposición de la intención de rotación de empleados. Cuando el nivel de compromiso con la organización de los empleados es alto, la intensidad de rotación es baja.

Sub índices	Autor	Año de publicación	Ideas Generales
	Harter, Schmidt & Keyes	2003	Niveles de compromiso en las organizaciones.
	De Simone, Planta, & Cicotto	2017	Los resultados de un estudio respecto a la rotación de enfermeras en un hospital arrojaron que la satisfacción laboral, el compromiso laboral, la autoeficacia y las habilidades de auto-regulación redujeron la intención de rotación.
	Mumtaz, Salleh, & Mohamed	2016	Otro estudio en el que refuerza la idea de la relación entre el compromiso laboral y la intención de rotación.
	Yamamoto	2013	Menciona que es posible encontrar Modelos de Escalas para gestionar la felicidad luego de las cuales se logre la satisfacción laboral y mejorar el rendimiento.
Naturaleza de la investigación	Ramos	2015	Se explica que el estudio realizado es del tipo "descriptivo".
Marco teórico	Ryan, Huta, & Deci	2008	Concepción eudamonica y hedónica de la felicidad.
	Medvedev et al.	2017	Añade otro punto de vista a la concepción de felicidad.
	Alarcón	2009	Manifiesta que la felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente un individuo en posesión de un bien deseado.
	Alarcón	2006	Menciona los cuatro factores subyacentes a la felicidad.
	Alarcón	2015	La felicidad goza de estabilidad temporal y se manifiesta de diversas maneras.
	Sivanathan	2004	La felicidad en la vida genera satisfacción en el trabajo.
	Langmore	2016	Propone desarrollar el "capital psicológico".
	Singh & Aggarwal	2018	La felicidad es la interacción del bienestar de las experiencias individuales entre empleados y la organización.
	De Neve & Ward	2017	El empleo es importante por la correlación con la felicidad en los empleados.

Nota. Elaboración propia.

Apéndice E: Mapa de la Literatura de Capítulo II

Sub índices	Autor	Año de publicación	Ideas Generales
Brechas de la Satisfacción Laboral-Felicidad	Palma	2005	Validó una herramienta dirigida a la satisfacción laboral y la felicidad.
	OCDE	2012	Considera que en el Perú el nivel de satisfacción en el Perú es cambiante.
	Gallup Global Great	2016	Ubica al Perú con un índice de satisfacción de 23%.
Felicidad como paradigma de Satisfacción Laboral	Fischman	2015	Considera que la felicidad de la persona va más allá de arreglos económicos, siendo este aspecto no superfluo.
	Yamamoto	2013	Su modelo de medición de felicidad es enfocado en la cultura peruana y se diseñó con el fin de mejorar el rendimiento, el bienestar y el retorno.
Instituciones Felices	World Happiness Report	2017	Menciona que los países más felices son Costa Rica y Colombia.
	Great Place to Work	2017	Las empresas peruanas con mayor satisfacción en el 2017 son Supermercados Peruanos, Interbank, Promart y Atento.
Dimensiones del paradigma de la Felicidad	Alarcón	2015	Menciona las cuatro dimensiones de la felicidad de acuerdo a su escala.
Modelos de Gestión de Felicidad en las Organizaciones	Langmore	2016	Su modelo no solo gestiona la Felicidad, sino también incide en lograr la satisfacción laboral.
	Aranda	2016	Su modelo de gestión incluye a la Gerencia de la Felicidad; busca atraer y retener talentos difíciles de igualar.
Modelo de Compromiso Laboral	Flores C et al.	2015	Presenta la validación de la herramienta de <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> , para medir el compromiso laboral.
Felicidad y Rotación de Personal	Iopener Institute	2015	Considera que una de las causas de la alta rotación es la carencia de felicidad en el centro laboral.
Rotación de Personal	Longhi & Brynin	2009	Muestra un estudio de medición respecto a los índices de rotación en Europa.
	Beccaria et al.	2016	En general, menciona que el Perú es uno de los países que cuenta con más altos índices de rotación de personal en América Latina; un factor que favorece esta situación son sus leyes.

Nota. Elaboración propia.

Apéndice F: Mapa de la Literatura de Capítulo II, Sub índice 2

Sub índices	Autor	Año de publicación	Ideas Generales
Brechas de la Satisfacción Laboral	Sodexo	2017	El género es una de las brechas de satisfacción laboral ya que involucra diversos aspectos como sueldos, beneficios entre otros.
	Journal of Economics Behaviour & Organization, Universidad de Bath	2017	Muestra que las diferencias entre ofertas y oportunidades son aceptadas pese a la discriminación.
	Eurostat	2015	Destaca a India como el mejor país alrededor del mundo en satisfacción laboral.
	Walsh, Boehm, & Lybomirsky	2018	A mayor felicidad, mayor probabilidad de éxito en el ámbito laboral, por consiguiente, mejores sueldos.
Compromiso Organizacional y Laboral	Dahiya & Rangnekar	2018	Enfatizan contar con empleados felices para lograr con una organización exitosa.
	Meyer & Allen	1991	El compromiso organizacional cuenta con tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo.
	Schaufeli et al.	2002	El compromiso laboral es el estado mental positivo relacionado con el trabajo, el cual se caracteriza por el vigor la dedicación y la absorción.
Felicidad como paradigma de Satisfacción Laboral	Salanova y Schaufeli	2009	El compromiso laboral forma parte del compromiso organizacional.
	Warr	2013	La felicidad depende de características laborales y de características personales.
	Schuck & Reio	2014	La interpretación del empleado respecto a cómo percibe su trabajo y experimenta su bienestar.
	Frederickson	1998	Presenta las cuatro emociones positivas.
	Baek-Kyoo & Insuk	2017	Los empleados con mayor índice de compromiso y bienestar tenían altos valores de capital psicológico y una buena percepción del soporte que la organización.
	Qaiser, Abid, Anya y Farooqi	2018	Existe una relación entre las expectativas con respecto a las labores y la felicidad del mismo dentro del entorno laboral.

Sub índices	Autor	Año de publicación	Ideas Generales
	Gulyani y Sharma	2018	El factor monetario por sí solo tiene poca relación con la felicidad del individuo dentro del entorno laboral.
	Gamero	2013	Sentirse satisfecho laboralmente es una parte importante que construye la felicidad del individuo.
	Cernas, Mercado y León	2018	La felicidad tiene una relación positiva con la satisfacción laboral.
Dimensiones del paradigma de la Felicidad	Diener, Oishi y Lucas	2003	La felicidad se compone de tres partes: la virtud, la satisfacción con la vida y aspectos positivos.
	Aristóteles	2002	La satisfacción difiere entre personalidades y culturas.
	Russell	2012	El placer del trabajo está al alcance de cualquiera que pueda desarrollar una habilidad especializada, siempre que obtenga satisfacción del ejercicio de su habilidad.
Modelos de Gestión de Felicidad	Harter, Schmidt y Keyes	2013	Presencia de una percepción positiva del lugar de trabajo y sentimientos positivos hacia la misma se asocia a un alto nivel de leal del comprador, alto nivel de rentabilidad, alto nivel de productividad y bajos niveles de <i>turn over</i> (rotación de personal).
	Spector's review	1997	Empleados que están más satisfechos se quedan en la compañía más tiempo.
	Judge & Watanabe 1993	1993	Indicadores de satisfacción laboral tienden a correlacionar en un ratio de 0,50 a 0,60 con indicadores de satisfacción con la vida.
	Spector	1997	
Felicidad , compromiso y rotación	LG Company	2018	Trabajo integrado entre <i>Greater Good Science Center</i> y LG para formar jóvenes en temas de felicidad, de manera que la próxima generación de trabajadores cuente con estas habilidades y sean más productivos. Una de las consecuencias será la baja rotación de personal.

Nota. Elaboración propia.

Apéndice G: Mapa de la Literatura de Capítulo II, Sub índice 3

Sub índices	Autor	Año de publicación	Ideas Generales
Políticas de Felicidad	United Nations	2012	La ONU promulgó el día internacional de la Felicidad.
	Frey & Stutzer	2000	Las personas son más felices cuando forman parte de un Estado democrata.
	Inglehart & Klingemann	2000	La felicidad ocasiona una democracia estable.
Plan y proyecto en el Perú y en el mundo	Espinosa, Beramendi, & Zubieta	2015	La identificación nacional a largo plazo no necesariamente depende del bienestar.
	Fischman	2010	El bienestar personal y profesional se viene trabajando en el Perú como parte del logro de objetivos organizacionales.

Nota. Elaboración propia.

Apéndice H: Mapa de la Literatura de Capítulo II, Sub índice 4

Sub índices	Autor	Año de publicación	Ideas Generales
Instrumentos	Joseph et al.	2004	Presenta la herramienta de la Escala de Depresión – Felicidad.
	Hills y Argyle	2002	Presenta la herramienta del cuestionario de Felicidad de Oxford.
	Alarcón	2006	Presenta la herramienta de la Escala de Felicidad de Lima.
	Salanova y Schaufeli	2009	Presenta la herramienta del compromiso.
Indicadores relevantes	Álvarez	2013	Se describe el índice de rotación de personal.

Nota. Elaboración propia.

Apéndice I: Correlaciones entre las Variables de Felicidad, Compromiso Laboral y

Rotación de Personal

Correlación	Año	Autor	Aportes sobre Correlación entre las Variables
Felicidad y Compromiso Laboral	2004	Sivanathan	La felicidad en la vida aumenta la capacidad y el compromiso de los sujetos en una organización.
	2010	Fisher	El compromiso afectivo se encuentra alineado a la felicidad.
	2011	Field & Buitendach	Existe una correlación positiva entre felicidad, compromiso laboral y compromiso organizacional
	2014	Schuck & Reio	Conexión entre el compromiso del empleado con el bienestar o felicidad.
	2017	Baek-Kyoo & Insuk	Empleados con mayor índice de compromiso tienen mayor índice de felicidad.
Compromiso Laboral y Rotación de Personal	2007	Al Arkoubi, Bishop, & Scott	El compromiso organizacional y la intención de rotación están relacionados entre sí y tienen una asociación negativa.
	2008	Halbesleben & Wheeler	La inserción laboral y el compromiso promueven la retención de empleados
	2012	Eslami & Grarakhani	El compromiso organizacional tiene una relación negativa con los niveles de rotación.
	2014	Takawira et.al	Relación entre inserción e trabajo, compromiso laboral e intención de rotación de personal.
	2015	Wajeeh	El compromiso organizacional influye en la intención de rotación de empleados.
Felicidad y Rotación de Personal	2017	Barbosa de Oliveira & Da Costa Rocha	El compromiso laboral como antecedente de la intención de rotación.
	2017	Simone, Planta & Cicotto	La satisfacción laboral, el compromiso laboral y la autoeficiencia redujeron la intención de rotación.
	2003	Harter, Schmidt, & Keyes	Metanálisis de la percepción positiva de los trabajadores sobre su trabajo y los bajos niveles de rotación de personal.
	2016	Mumtaz, Salleh & Mohamed	El compromiso laboral media la relación entre felicidad y rotación de personal.

Nota. Elaboración propia.

Apéndice J: Resultados del Software Stats para tamaño de Muestra y Error

Decision Analyst STATS™ 2.0

Sample Size Determination (Sample Size for Population Percentage Estimates)

Inputs

Universe Size
If universe is less than 99,999, replace 99,999 with the smaller number

Maximum Acceptable Percentage Points of Error

Estimated Percentage Level

Desired Confidence Level

Results

The Sample Size Should Be...



Decision Analyst
The global leader in analytical research systems

Calculate
Reset
Exit

817 640-6166 | www.decisionanalyst.com

Decision Analyst STATS™ 2.0

Sampling Error

Inputs

Universe Size
If universe is less than 99,999, replace 99,999 with the smaller number


Sample Size

Estimated Percentage Level

Desired Confidence Level

Results

Sampling Error (+ or -) in Percentage Points



Decision Analyst
The global leader in analytical research systems

Calculate
Reset
Exit

817 640-6166 | www.decisionanalyst.com

Figura 8. Valores para muestra y error. Tomado de software Stats.