

## Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa "Arenera Jaén" de Piura, Perú

People management can promote job happiness in the company "Arenera Jaén" in the city of Piura, Peru

**Alfredo Nicanor Méndez Gastañadui\***; **Vélez Walter Iván Abanto**; **Martín Manuel Grados Vásquez**

Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

\*Autor correspondiente: [amendezg@ucv.edu.pe](mailto:amendezg@ucv.edu.pe) (A. Méndez).

Fecha de recepción: 07 11 2019. Fecha de aceptación: 09 01 2020.

### RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar cómo la gestión de personas puede propiciar la felicidad laboral en la empresa "Arenera Jaén" de la ciudad de Piura, en el año 2019. Las teorías en que se basó fueron: La Teoría de Sonja Lyubomirsky, la Teoría de la auténtica felicidad, de Seligman, y la Teoría de la ciencia de la felicidad. Es de tipo no experimental, de enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo; su diseño es descriptivo-explicativo para la investigación cuantitativa, y diseño fenomenológico para la investigación cualitativa. Asimismo, la muestra fue de 21 colaboradores, 01 jefe, 08 asistentes y 12 administrativos. Las técnicas usadas en esta investigación fueron: la Entrevista, por medio de la Guía Temática; y la Encuesta, a través de Cuestionario. La validez de los instrumentos fue determinada por juicio de tres expertos; y, la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach. Concluyéndose que, el 45% de colaboradores se sienten totalmente felices de trabajar en la empresa; además, el jefe considera que incentiva la felicidad de sus colaboradores buscando un equilibrio entre el trabajo y la familia. Aun así, solo el 40% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la felicidad es la aspiración máxima de las personas.

**Palabras clave:** felicidad laboral; satisfacción laboral; compromiso; relaciones interpersonales; productividad

### ABSTRACT

The present study, the general objective was to determine how the management of people can promote labor happiness in the company "Arenera Jaén" of the city of Piura, 2019. The main theories on which was based were: Sonja Lyubomirsky's Theory, Seligman's Theory of Authentic Happiness, and the Theory of Happiness Science. This investigation was non-experimental, with a mixed, quantitative and qualitative approach; the design was descriptive-explanatory for quantitative research, and phenomenological design for qualitative research. Also, the sample was of 21 collaborators, 01 chief, 08 assistants and 12 administrative. The techniques used in this research were: the Interview, through the Thematic Guide; and the Survey, through Questionnaire. The validity of the instruments was determined by the judgment of three experts; and, reliability through the Cronbach alpha statistic. Concluding that, 45% of employees feel totally happy to work in the company; In addition, the chief said that he encourages the happiness of his collaborators looking for a balance between work and family. Even so, only 40% of employees share the opinion that happiness is the maximum aspiration of people.

**Keywords:** work happiness; work satisfaction; engagement; interpersonal relationships; productivity.

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano tiene que considerar la dimensión interna y la dimensión externa; la interna tiene que ver con el conocimiento, habilidades y manera de ser; la externa tiene que ver con los procesos de selección, desarrollo profesional y personal, condiciones de trabajo, buen trato, reconocimiento (Rodríguez, 2009).

En Europa, recientemente se han hecho estudios tendientes a buscar la creación de un sistema de empleos que formen a las personas como tales y también laboralmente, con la finalidad de elevar la productividad y el propósito de generar riqueza y con ella, la felicidad (Salas, 2018). Gran porcentaje de las empresas consideran que brindar un ambiente adecuado para el trabajo, mejora su clima laboral, pero aumenta los costos para la organización; sin embargo, es importante contar con un colaborador feliz, ya que realizará sus actividades con mayor efectividad, aumentando su productividad y manteniendo relaciones interpersonales positivas (Rodríguez *et al.*, 2011).

Vázquez (2016), en su tesis doctoral, describe las herramientas para evaluar e indicadores empleados en su modelo, las mismas que pasaron por el análisis de validez y fiabilidad. La encuesta de clima laboral que aplicó fue la desarrollada por el Instituto norteamericano 'Great Place to Work', confirmando que el desempeño contextual, vale decir las competencias actitudinales, participar en un evento deportivo, por ejemplo, es el mejor predictor del desempeño laboral.

Por otro lado, el estudio de Caicedo (2015) es una descripción de situaciones, eventos, personas, comportamientos observables. Concluyó que los colaboradores pasan tiempos considerables en las organizaciones, por lo que éstas deben ofrecer un ambiente agradable; ello genera un trabajador feliz, el cual realiza sus actividades con mayor efectividad, aumentando su productividad y manteniendo relaciones interpersonales positivas.

Referente a las bases teóricas citamos a Seligman (2003), propulsor de Teoría de la auténtica felicidad, quien sostiene la idea de que, para tener felicidad laboral, primero debe existir satisfacción laboral, la cual se puede lograr si se pone en ejercicio permanente las fortalezas personales, lo cual convierte al trabajo en una actividad

agradable, pasando por alto, incluso, el motivador dinerario. Señala que, si a lo anterior se suma la vocación, el trabajo se convierte en una actividad que se realiza con pasión, compromiso y que se está orientando a la felicidad laboral.

Según Fernández (2016), la felicidad laboral es producto de una adecuada organización del trabajo, en la que los procesos y procedimientos deben tener relación con las competencias de los colaboradores y orientada a un óptimo desempeño que le darán a la organización sostenibilidad y sustentabilidad, lo cual se convierte en un intangible difícil de imitar y que genera ventaja competitiva.

Con relación al compromiso, Meyer y Allen (1991), lo definieron como un estado de identificación psicológica con el puesto de trabajo, con la organización, incluso, con uno mismo; y definieron tres componentes. El componente afectivo, es una ligazón emocional por lo que el colaborador obtiene de la empresa. El compromiso de continuidad, nace por el tiempo que se viene laborando en la empresa y el colaborador se siente parte de ella. El compromiso normativo, que obliga a cumplir con las leyes laborales.

La investigación se justifica debido a que se basó en el conocimiento que se tuvo de la displicencia con la que los colaboradores realizan sus tareas, manifiesta impuntualidad, resistencia al trabajo de horas adicionales compensadas, relaciones interpersonales no adecuadas, desconocimiento de las normas laborales; por lo que, los resultados de la presente investigación permitirá verificar la realidad laboral y hacer las recomendaciones y sugerencias para mejorar el desempeño, el compromiso e identificación organizacional, y así lograr trabajadores felices que tengan mayor productividad y una empresa sostenible.

Finalmente, el objetivo general fue determinar cómo la gestión de personas puede propiciar la felicidad laboral en la empresa "Arenera Jaén" de la ciudad de Piura, en el año 2019.

## MATERIAL Y MÉTODOS

Esta investigación fue no experimental con un enfoque mixto. Así mismo su diseño descriptivo-explicativo.

La población de este estudio fueron los

colaboradores y directivo de empresa "Arenera Jaén", la muestra fue de 21 personas correspondiente a la totalidad de todos los colaboradores de la empresa. Finalmente, las técnicas empleadas fueron la entrevista y la encuesta.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se observa que en la Tabla 1, el 55,0% de los empleados de la empresa Arenera Jaén conocen medianamente la normativa laboral, el 25,0% más que medianamente. Esto indica que los trabajadores necesitan ser capacitados y/o asesorados para poder lograr que se reduzca el porcentaje de desconocimiento; ya que, la práctica laboral registra la generación de conflictos por desconocimiento de los derechos constitucionales y la normativa laboral.

**Tabla 1**

Nivel de conocimiento de la normativa laboral

Nivel de conocimiento	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	2	10,0%
Medianamente	11	55,0%
Más que medianamente	5	25,0%
Totalmente	2	10,0%
Total	20	100,0%

En la tabla 2, se presenta que, el 65,0% de los empleados aseguran que las condiciones laborales con las que cuentan favorecen totalmente la satisfacción y felicidad laboral, sin embargo, existe un 5,0% y 30,0% de los empleados que consideran medianamente y más de medianamente respectivamente. Esto se corrobora con Rodríguez (2009), quien considera que las condiciones de trabajo son una condición externa de los puestos de trabajo, que la gestión del talento humano no debe dejar de considerar.

**Tabla 2**

Satisfacción y felicidad en cuanto a las condiciones laborales

Satisfacción y felicidad	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	0	0,0%
Medianamente	1	5,0%
Más que medianamente	6	30,0%
Totalmente	13	65,0%
Total	20	100,0%

En la tabla 3 observamos que el 55,0% de los empleados de la Empresa Arenera Jaén conocen totalmente los beneficios laborales no monetarios que poseen, un

20,0% más que medianamente, el 20,0% medianamente y sólo un 5,0% conoce poco, esto indica que, la mayoría de los empleados conocen sus beneficios laborales no monetarios; sin embargo, se deber orientar y/o capacitar al personal que los desconoce. Estos datos son reafirmados por Locke, citado por González (2016), afirma en su tesis doctoral que los beneficios son un componente externo de los puestos de trabajo muy importantes y generan satisfacción.

**Tabla 3**

Conocimiento de los beneficios laborales no monetarios

Conocimiento de los beneficios no monetarios	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	1	5,0%
Medianamente	4	20,0%
Más que medianamente	4	20,0%
Totalmente	11	55,0%
Total	20	100,0%

En la Tabla 4, se muestra que los empleados de la empresa Arenera Jaén, manifestaron en un 45,0% que su compromiso y satisfacción laboral es más que medianamente, un 40,0% de ellos totalmente, sin embargo, existe un 5,0% y 10,0% poco y medianamente, respectivamente, lo cual indica que la mayoría del personal no está comprometido ni satisfecho en la empresa "Arenera Jaén", resultado que no se condice con lo sostenido por Seligman (2003) quien refiere que el compromiso y la satisfacción, son componentes básicos de la felicidad laboral.

**Tabla 4**

Compromiso y la satisfacción de los colaboradores

Compromiso y la satisfacción	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	1	5,0%
Medianamente	2	10,0%
Más que medianamente	9	45,0%
Totalmente	8	40,0%
Total	20	100,0%

En la tabla 5 se evidencia que el 35,0% y 35,0% de ellos, asegura que las relaciones son positivas totalmente y más que medianamente, respectivamente; sin embargo, existe un 25,0% que asegura que son medianamente positivas. Esto trae a colación, lo que sostiene Sonja Lyubomirsky (Canepa, 2015), que la felicidad depende de las relaciones interpersonales positivas.

**Tabla 5**  
Relaciones Interpersonales

Relaciones interpersonales	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	1	5,0%
Medianamente	5	25,0%
Más que medianamente	7	35,0%
Totalmente	7	35,0%
Total	20	100,0%

En la tabla 6 se muestra que el 45,0% aseguró que totalmente se siente feliz de trabajar en la empresa "Arenera Jaén", el 30,0% más que medianamente y sólo un 25,0% medianamente; es decir, menos de la mitad de los empleados se sienten totalmente felices de pertenecer a la empresa. Seligman (2003), sostiene que, si a la satisfacción laboral se suma la vocación, el trabajo se convierte en una actividad placentera, que se realiza con pasión y compromiso, y en estas condiciones, el colaborador se está orientando hacia la felicidad.

**Tabla 6**  
Felicidad de trabajar en la empresa Arenera Jaén

Felicidad de trabajar en la empresa Arenera Jaén.	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	0	0,0%
Medianamente	5	25,0%
Más que medianamente	6	30,0%
Totalmente	9	45,0%
Total	20	100,0%

En la tabla 7, se encontró que, el 40,0% de ellos están totalmente de acuerdo que la felicidad es aspiración máxima de los seres humanos; más que medianamente, el 35%; medianamente, el 10%; y, poco, el 15%. La felicidad como aspiración máxima de los seres humanos, es una convicción aristotélica a la que se identifica como un estilo de vida.

**Tabla 7**  
Opinión del personal con respecto a la Felicidad

OPINIÓN	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	3	15,0%
Medianamente	2	10,0%
Más que medianamente	7	35,0%
Totalmente	8	40,0%
Total	20	100,0%

En la tabla 8 se encontró que el 50,0% de los empleados consideran que en la

empresa se gestiona la felicidad laboral, más que medianamente y el otro 50,0% de ellos, totalmente. Este resultado se obtuvo al recodificar (asignar el código en base al puntaje obtenido), luego se realizó el conteo; es decir, cuántos trabajadores están en el código 0, 1, 2, etc., en este caso hay un 50% en el código 4 (más que medianamente) y el otro 50% (totalmente). Rodríguez (2009) corrobora que, para propiciar la felicidad laboral, se debe considerar la dimensión interna y la dimensión externa de los puestos de trabajo; la interna tiene que ver con el conocimiento, habilidades y manera de ser; la externa tiene que ver con los procesos de selección, desarrollo profesional y personal, condiciones de trabajo, buen trato, reconocimiento, para el desarrollo de las personas.

**Tabla 8**  
Gestión de las personas para propiciar la felicidad laboral

Gestión de las personas	N	%
Nada	0	0,0%
Muy poco	0	0,0%
Poco	0	0,0%
Medianamente	0	0,0%
Más que medianamente	10	50,0%
Totalmente	10	50,0%
Total	20	100,0%

Los resultados obtenidos, relacionados con las condiciones que deben tener los puestos de trabajo, los beneficios que se les otorga a los colaboradores, las relaciones interpersonales adecuadas, tienen aplicación en toda empresa que propicie la felicidad laboral, lo cual se condice con lo sostenido por Rodríguez et al. (2011), quienes afirman que, los colaboradores felices tienen mejores rendimientos, por lo que aumentan su productividad, lo cual generará rentabilidad y la vigencia de la empresa. Las empresas exitosas tienen trabajadores felices.

## CONCLUSIONES

Solo el 10% de colaboradores de la empresa "Arenera Jaén", conoce totalmente la normativa laboral. El Jefe tiene un conocimiento escaso de la normativa laboral. El 65% de los colaboradores reconocen que se dan las condiciones de trabajo que favorecen la satisfacción y felicidad laboral. El Jefe considera que la empresa se preocupa en dotar de elementos de protección personal exigiendo su uso.

Con relación a los reconocimientos no monetarios, el 55,0% de los empleados de la empresa "Arenera Jaén" los conocen totalmente. Para el Jefe, los días adicionales de vacaciones, permisos personales, premios, son reconocimientos no monetarios. El 40% de los colaboradores que laboran en la empresa "Arenera Jaén", está comprometido y satisfecho. El Jefe manifiesta que el compromiso y satisfacción laboral, se propicia con reuniones quincenales, en las que los colaboradores pueden manifestar sus inquietudes.

Respecto a las relaciones interpersonales positivas, éstas se promueven totalmente en la percepción de un 35% de los colaboradores. El jefe, por su parte, sostiene que es un poco difícil, porque siempre hay trabajadores que no comparten algunas ideas; sin embargo, les permiten aportar en la toma de decisiones.

Solo el 45% de colaboradores se sienten totalmente felices de trabajar en la empresa y el Jefe, considera que ellos propician un equilibrio entre el trabajo y la familia, para que los colaboradores se sientan felices. Que la felicidad es aspiración máxima de los seres humanos, solo el 40,0% de colaboradores están totalmente de acuerdo y el Jefe, expresó que la felicidad depende de las condiciones de trabajo.

Finalmente se logró determinar en qué medida y de qué manera se gestiona la felicidad laboral en la empresa "Arenera Jaén", de la ciudad de Piura, en el año 2019, tanto desde la percepción de los colaboradores, como del jefe. El 50% de los colaboradores perciben que la felicidad laboral se gestiona totalmente y el otro 50%, más que medianamente. Del procesamiento de la entrevista al Jefe, se concluye que la felicidad laboral exige beneficios, condiciones laborales,

acciones por parte de los directivos y de las buenas relaciones entre las Áreas de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Caicedo, D.; Cristina, Y. 2015. Felicidad y productividad: Un aporte a la gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI. Tesis de maestría, Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD, Colombia. 85 pp.
- Canepa, M. 2015. Entrevista a Sonja Lyubomirsky: La científica de la felicidad. El Definido. Disponible en: <https://www.eldefinido.cl/actualidad/lideres/5321/Entrevista-a-Sonja-Lyubomirsky-la-cientifica-de-la-felicidad/>
- Fernández, I. 2016. ¿Qué es la Felicidad organizacional? Disponible en: <http://ignaciofernandez.blogspot.com/2015/06/que-es-la-felicidad-organizacional.html>
- Iopener Institute. 2005. La Ciencia de la Felicidad en el Trabajo. Disponible en: <https://iopenerinstitute.com/happiness-at-work/>
- Meyer, J.; Allen, N. 1991. A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review* 1(1): 61-89.
- González, M. 2016. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. Tesis de doctorado, Universidad de Extremadura, España. 296 pp.
- Rodríguez, A.; Retamal, M.; Lizana, J.; Cornejo, F. 2011. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: En una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad* 2(2): 219-234.
- Rodríguez, M. 2009. Gestión del Talento Humano. Disponible en: <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Salas, M. 2018. The Spanish Public Employment Service and the new European guidelines: Convergence towards a single European employment system? *Ekonomiaz* 93(1): 218-245.
- Seligman, M. 2003. La Felicidad Auténtica de Martin Seligman. Disponible en: <https://ramirocaso.com/la-felicidad-autentica-de-martin-seligman/>
- Vázquez, S. 2016. Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo. Tesis doctoral, Universidad de Santiago de Compostela, Coruña, España. 441 pp.