

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Felicidad y estrés laboral en trabajadores de una
empresa de construcción del distrito de Cerro
Colorado, de la ciudad de Arequipa, 2022**

Ursula Katherine Garcia Barrios
Maria Eugenia Vega Peña

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Arequipa, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Felicidad y estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	worldwidescience.org Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
8	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
13	Canales Najjar Miguel Angel. "Niveles de plomo en dientes temporales como indicadores de exposicion total a contaminacion por plomo", TESIUNAM, 1997 Publicación	<1 %
14	1library.co Fuente de Internet	<1 %
15	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
16	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

repositorio.upao.edu.pe

19	Fuente de Internet	<1 %
20	pdfcookie.com Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio2.udelas.ac.pa Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
25	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	archive.org Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	

<1 %

31

Fernandez Fuentes Elizabeth, Orduña Chávez Ana Margarita. "Ansiedad en la mujer, su influencia en la percepción del ambiente familiar", TESIUNAM, 1995

Publicación

<1 %

32

Submitted to Universidad de San Martín de Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

33

ddd.uab.cat

Fuente de Internet

<1 %

34

de.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

35

search.bvsalud.org

Fuente de Internet

<1 %

36

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

37

www.afal.es

Fuente de Internet

<1 %

38

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

<1 %

39

Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Trabajo del estudiante

<1 %

40	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
41	bvs.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
42	archivosrevistainclusiones.com Fuente de Internet	<1 %
43	moam.info Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
46	Contreras Guerrero Denny. "Calidad de los registros de enfermería : estructura, continuidad del cuidado y seguridad del paciente de expedientes clínicos de queja médica de la CONAMED", TESIUNAM, 2015 Publicación	<1 %
47	Martínez Zozallas Carlos Daniel, Rodríguez Damian Kevin. "Uso de sustancias psicoactivas y sintomatología depresiva en estudiantes de pregrado de la Ciudad de México", TESIUNAM, 2018 Publicación	<1 %
48	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

49	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
53	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
54	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
55	www.cfnavarra.es Fuente de Internet	<1 %
56	www.hps.holyoke.ma.us Fuente de Internet	<1 %
57	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
58	"25th Congress of the World Association for Sexual Health (WAS) and SASHA (South African Sexual Health Association)", International Journal of Sexual Health, 2022 Publicación	<1 %
59	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

60	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
61	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
62	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
64	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	transportesynegocios.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
66	who.int Fuente de Internet	<1 %
67	wol.iza.org Fuente de Internet	<1 %
68	www.bdntraining.com Fuente de Internet	<1 %
69	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
70	www.freshplaza.es Fuente de Internet	<1 %
71	www.isaca.org Fuente de Internet	<1 %

72	www.puj.edu.co Fuente de Internet	<1 %
73	www.seslisozluk.net Fuente de Internet	<1 %
74	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
75	www.stjteresianas.pcn.net Fuente de Internet	<1 %
76	www.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
77	www.unex.es Fuente de Internet	<1 %
78	INVESCA S.A.C. "DAP Grupal de la Empresa Consorcio Maquivial perteneciente a la Asociación de Empresarios del Parque Industrial de Río Seco-IGA0015109", R.D. N° 057-2016-PRODUCE/DVMYPE-I/DIGGAM, 2021 Publicación	<1 %
79	Silvia Susana Baldeón Loza. "Bienestar subjetivo y apoyo social percibido en personas adultas mayores que participan en el Programa 60 y Piquito en los barrios del sur del Distrito Metropolitano de Quito", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2022	<1 %

80

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 14 (1998)", Brill, 2001

Publicación

<1 %

81

Méndez Flores Silvia. "Evaluación de los mecanismos moleculares de la inflamación en la fisiopatogenia del lupus eritematoso cutáneo", TESIUNAM, 2020

Publicación

<1 %

82

slidehtml5.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment
template

Activo

Excluir bibliografía

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Dedicatoria

A Dios, por las constantes bendiciones que me brinda. A mis padres, Roberto García Alarcón y Margarita Barrios Valdivia por el profundo amor y gratitud a su trabajo y a la inquebrantable fe que tienen en mi persona. A mis hermanos por sus sabios consejos que me ayudaron a culminar mi ideal.

UKGB

A Dios por ser mi guía, a mis padres por estar conmigo incondicionalmente, a mi esposo por sus palabras de aliento y en especial a mi hija por ser mi motivo principal para ser una mejor persona cada día, lograr mis metas y ser un profesional con ética y principios.

MEVP

Agradecimientos

A todos los trabajadores que participaron e hicieron posible esta investigación. A nuestro asesor, por la paciencia y poder lograr con su ayuda los resultados esperados.

Resumen

El estudio se centró en los trabajadores de la empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado de Arequipa (2022), para determinar si existe relación entre felicidad y estrés laboral. La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de carácter descriptivo, con un nivel descriptivo basado en correlaciones. A los 128 trabajadores y trabajadoras (entre 28 y 57 años) se les aplicó la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS. Los resultados muestran que el 43,75 % de los encuestados está feliz con su vida, el 84.38 % del grupo laboral experimenta bajos niveles de estrés en el trabajo; del mismo modo, se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas en la variable felicidad, respecto al sexo de los evaluados, su edad y tiempo de servicio, de igual manera para la variable estrés laboral.

En consecuencia, según la investigación realizada, no existe relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio; es por ello que no se halla relación inversa entre las variables felicidad y estrés laboral, según los resultados de la investigación se determinó una relación significativa entre las dimensiones sentido positivo de la vida y satisfacción con la vida frente a la variable estrés laboral, siendo de carácter directo para la primera y de carácter inverso para la segunda dimensión, lo cual nos indica que la población evaluada muestra un buen nivel de felicidad, el cual no se ve afectada con el nivel de estrés laboral.

Palabras clave: felicidad, estrés, estrés laboral, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida.

Abstract

The study focused on the workers of the construction company of the Cerro Colorado district of Arequipa 2022, to determine if there is a relationship between happiness and work stress. The research has a quantitative approach and is descriptive, with a descriptive level based on correlations. The 128 male and female workers (between 28 and 57 years old) to whom the Lima happiness scale and the OIT/WO occupational stress scale were applied. The results show that 43.75 % of those surveyed are happy with their lives; 84.38 % of the workforce experience low levels of stress at work; In the same way, it was found that there are no statistically significant differences in the happiness variable, with respect to the sex of those evaluated, their age and length of service, in the same way for the work stress variable.

Consequently, according to the investigation carried out, there is no statistically significant relationship between the study variables, which is why there is no inverse relationship between the variables happiness and work stress, according to the results of the investigation, a statistically significant relationship was determined between the variables dimensions of positive sense of life and satisfaction with life with the work stress variable, being of a direct nature for the first and of an inverse nature for the second dimension, which indicates that the population evaluated shows a good level of happiness, the which is not affected by the level of work stress.

Keywords: happiness, stress, work stress, positive meaning of life, satisfaction with life.

Índice

Dedicatoria	ii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Introducción	9
Capítulo I: Planteamiento del estudio	11
1.1. Planteamiento y formulación del problema	11
1.2. Objetivos	13
1.3. Justificación	14
1.4. Hipótesis	16
Capítulo II: Marco teórico	18
2.1. Antecedentes del problema	18
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. Felicidad	23
2.2.2. Estrés laboral	33
2.3. Términos básicos	38
Capítulo III: Metodología	39
3.1. Métodos y alcance de la investigación	39
3.1.1 Diseño metodológico	39
3.2. Población y muestra	39
3.3. Proceso de recolección de datos	41
3.4. Procedimiento y análisis de la información	44

3.5. Aspectos éticos	45
Capítulo IV: Resultados y discusión	46
4.1. Resultados	46
4.2. Discusión	53
Conclusiones	57
Recomendaciones	58
Referencias	59
Anexos	70

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Resultados alcanzados en la variable Felicidad</i>	45
Tabla 2. <i>Resultados alcanzados en la dimensión “Sentido positivo de la vida”</i> ...	45
Tabla 3. <i>Resultados alcanzados en la dimensión “Satisfacción con la vida”</i>	46
Tabla 4. <i>Resultados alcanzados en la dimensión “Realización personal”</i>	46
Tabla 5. <i>Resultados alcanzados en la dimensión “Alegría de vivir”</i>	47
Tabla 6. <i>Resultados alcanzados en la variable Estrés laboral</i>	47
Tabla 7. <i>Correlación entre felicidad y estrés laboral</i>	48
Tabla 8. <i>Correlaciones entre las dimensiones de felicidad y el estrés laboral</i> ...	48
Tabla 9. <i>Diferencias en la variable “Felicidad” según el sexo</i>	49
Tabla 10. <i>Diferencias en la variable “Felicidad” según la edad</i>	49
Tabla 11. <i>Diferencias en la variable “Felicidad” según el tiempo de servicio</i>	50
Tabla 12. <i>Diferencias en la variable “Estrés laboral” según el sexo</i>	50
Tabla 13. <i>Diferencias en la variable “Estrés laboral” según la edad</i>	51
Tabla 14. <i>Diferencias en la variable “Estrés laboral” según el tiempo de servicio.</i>	51

Introducción

Actualmente en el medio empresarial se generan constantes cambios, el avance de la tecnología principalmente genera nuevos parámetros en la forma de trabajar a diario, es así que las organizaciones hacen un gran esfuerzo por alcanzar el éxito. En la mayoría de las empresas este éxito es medido a través de las ganancias monetarias. Sin embargo, en la actualidad se considera exitosa la organización que consigue en lograr que los colaboradores se comprometan con las metas y objetivos planteados, pero este dependerá de cada uno de ellos.

El bienestar de los empleados es un factor interno, el cual es importante en el desempeño laboral, así como también los factores externos. Por tanto, ambos factores tienen un papel muy relevante. En la actualidad, se plantea que las organizaciones exitosas económicamente tienen gran responsabilidad con la percepción de la felicidad, ya que deben estar dispuestas a servir a los trabajadores dentro y fuera de la organización, pues los individuos son la base principal de toda empresa (Álvarez y Muñiz, 2013).

De igual forma, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008) afirma que la globalización provocará cambios significativos en el panorama laboral de las naciones más pobres. Los requerimientos de un mundo competitivo y globalizado no son nada nuevo para los países industrializados. El cambio en la forma en que trabajamos tiene un impacto en las naciones en desarrollo como Perú. Asimismo, existen regulaciones inadecuadas, las cuales no protegen a los trabajadores, estas generan un aumento de las tasas de desempleo, condiciones de trabajo deficientes o precarias, niveles persistentemente altos de desigualdad de género, falta de recursos,

incluyendo transporte, alternativas digitales y atención médica, todo lo cual contribuye a un alto porcentaje de estrés relacionado con el trabajo entre los empleados.

Este estudio se inspiró en el deseo de saber si los trabajadores de la empresa de construcción experimentan niveles elevados de estrés en respuesta a las altas cargas de trabajo, además de cuantificar en qué medida tales presiones afectan su felicidad.

Lo que sigue es un desglose de cuatro capítulos de ese trabajo. El capítulo I sienta las bases para la investigación al definir la metodología de investigación y la declaración del problema. Mientras que en el capítulo II se explica los antecedentes y las bases teóricas de las dos variables lo cual nos ayuda en comprender mejor el marco teórico. La metodología, el diseño, la muestra y el análisis del estudio se desarrollarán en el capítulo III. Finalmente, el capítulo IV proporciona una discusión de los resultados y resultados basados en las hipótesis y enfoques teóricos dados. Además, se proporcionan los hallazgos clave del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

Desde el punto de vista psicológico, tanto el estrés como la enfermedad se ven exacerbados por la infelicidad. Desde una perspectiva cognitiva, la felicidad reduce el impacto de los eventos vitales que amenazan la salud. Se cree que los individuos felices son mejores para hacer frente a los problemas que los individuos infelices. Porque una valoración positiva de la vida cambia tu percepción de la vida (García, 2014).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003), el mejor desempeño de los empleados en el trabajo depende de su capacidad para lidiar con las demandas mentales, emocionales y conductuales de sus profesiones en formas que van más allá de su nivel de experiencia técnica. La tensión en los músculos, el ritmo cardíaco, la presión arterial elevados, la ansiedad, la impaciencia, la ira y la tristeza son algunos de los síntomas de estrés que pueden manifestarse en el lugar de trabajo a causa de la dificultad para resolver problemas. Los riesgos directos para la salud por estrés laboral están asociados con trastornos musculoesqueléticos como enfermedades cardíacas, enfermedades gastrointestinales, presión arterial alta y dolores de cabeza y de espalda. Un estudio reciente de la Asociación Neurológica Estadounidense (2020) encontró que los individuos con labores exigentes y poco control sobre sus trabajos tenían un 58 % más de probabilidades de desarrollar isquemia y un 22 % más de probabilidades de tener hemorragias intracerebrales. La presencia de estrés laboral no solo genera insatisfacción laboral, ausentismo y/o carencia de compromiso de los empleados con la empresa, sino que a menudo se asocia también con una productividad y un rendimiento laboral

reducidos; lo que lleva al abandono de las actividades profesionales y, en casos extremos, incluso a la renuncia, independientemente de las circunstancias que generen este estrés.

En el entorno latinoamericano, según la OMS (2008), presenta un 75 % en México, que tiene una proporción mucho mayor de estrés relacionado con el trabajo que países como Colombia (73 %) o Chile (59 %). El síndrome de burnout, también conocido como cansancio, debido al estrés en el trabajo, afecta a una proporción considerable de la población activa y tiene un impacto negativo en el desempeño organizacional, al manifestarse una baja productividad y ausencia de trabajadores, siendo estos algunos inconvenientes que deben hacer frente las empresas (Sonntag y Frese, 2012).

El 70 % de los empleados estadounidenses experimentan estrés en el trabajo, siendo los más vulnerables los que tienen entre 25 y 40 años de edad, en esta etapa los individuos asumen más responsabilidades y son las féminas quienes muestran mayor vulnerabilidad de padecer esta enfermedad. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2015) menciona que, en Lima Metropolitana, a lo largo de los siete últimos años, se ha manifestado una alta rotación y desamparo al trabajador, de igual forma que las razones de este han variado entre la poca adhesión de los trabajadores, las bajas aspiraciones a crecer en la compañía, las pésimas interacciones con supervisores y en particular el colapso del empleado por el elevado nivel de estrés que sus tareas conllevan. El interés en la idea de que la felicidad es un atributo persistente de la personalidad correlacionado con experiencias emocionales agradables que conducen a un mejor desempeño en el trabajo se ha expandido en la comunidad empresarial (Norrish y Vella-Brodrick, 2007).

Nuevos conceptos de felicidad y avances metodológicos pueden ayudar a dar respuestas definitivas a la relación entre estrés laboral y felicidad (Seligman, 2002). Pero,

además, la felicidad es útil por otra razón. Por ejemplo, se encontró que estaba asociada con la adquisición de valores y un mayor comportamiento de cultura organizacional. Del mismo modo, la infelicidad se asocia negativamente con el estrés, lo que resulta un daño psicológico significativo para las organizaciones, cuestiones como el ausentismo y el bajo rendimiento. Además, los trabajadores satisfechos son más eficientes.

Se cree que la impresión de un individuo sobre su propio entorno de trabajo es un factor clave para conocer el grado de satisfacción que esa persona tiene en el trabajo. En un entorno empresarial, esto puede atribuirse a una confluencia de elementos que contribuyen a la forma en que los empleados califican su lugar de trabajo. Dada la extensa literatura que vincula la tensión laboral con la satisfacción, tanto en todo el mundo como en los Estados Unidos, el siguiente problema plantea un obstáculo importante para esta línea de investigación: ¿existe relación entre felicidad y estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022)?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre felicidad y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad Arequipa (2022).

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de felicidad de los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad Arequipa (2022).
- Identificar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad Arequipa (2022).

- Identificar si existe relación entre las dimensiones de felicidad y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad Arequipa (2022).
- Identificar si existen diferencias en la variable felicidad entre los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad Arequipa (2022), según el sexo, la edad y el tiempo de servicio.
- Identificar si existen diferencias en la variable estrés laboral entre los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad Arequipa (2022), según el sexo, la edad y el tiempo de servicio.

1.3. Justificación

Los programas de clima laboral, desarrollo y bienestar laboral se implementan con más frecuencia en las compañías. Así mismo, esto impulsa el interés por descubrir variables que tengan más amplitud y profundidad en los seres humanos. Introducir factores como la felicidad como un tema de estudio y análisis para las iniciativas de adquisición y retención de empleados es ventajoso para los programas de gestión del talento, debido a la alineación a largo plazo con las creencias, intereses y expectativas fundamentales de los trabajadores. Si bien es cierto que las investigaciones sobre la felicidad y los factores que la afectan son aún limitadas en nuestro país, el tema crece rápidamente. Si bien hay investigaciones llevadas a cabo en diferentes entornos tanto nacionales como internacionales, las cuales han sido analizadas de manera global e interpretadas de forma personal, podría ser de enorme trascendencia el realizar una investigación que relacione ambas variables como son felicidad y estrés laboral, no habiéndose realizado estudios referentes a este tema en dicha empresa de evaluación. De esta forma, el presente trabajo espera crear un aporte, el cual asocie o refute alguna de

las teorías que se plantean sobre la felicidad y estrés laboral. Igualmente, este análisis será de ayuda para compartir los resultados que se obtengan de dicha investigación, permitiendo tener una perspectiva más extensa y clara sobre la problemática observada y que causa interés en diversos investigadores.

Desde una perspectiva teórica, este estudio es significativo, porque examina la conexión entre la felicidad del trabajador y el estrés en el lugar de trabajo, suponiendo que los empleados contentos exhibirían menos síntomas de estrés en la oficina; por el contrario, los empleados insatisfechos exhibirán una tensión extrema en el lugar de trabajo. Por eso, la poca literatura sobre el tema de la felicidad cobra relevancia teórica.

La realidad de que cada individuo tiene una experiencia única de alegría le da a este concepto relevancia en el mundo real. Esto significa que comprender y medir la felicidad podría ayudarnos a evitar situaciones estresantes y conflictivas en el trabajo.

La justificación metodológica para el presente análisis se refiere al método que se utilizará para el estudio y obtención de los resultados que se encontrarán en la investigación. El valor que se produce gracias al análisis, al evaluar las tácticas de la organización y además mejorar el punto de vista de todo trabajador para con el ambiente laboral y promover de esta forma un grado de satisfacción. Asimismo, como se dijo en la introducción, es indispensable para el adecuado crecimiento de las funciones y desempeño del trabajador sentirse a gusto y con gusto en su trabajo; los individuos felices disfrutan de una mayor salud física, psicológica y cognitiva.

Finalmente, los resultados del estudio se utilizarán para ofrecer diferentes técnicas de evaluación e intervención que, sobre la base de los numerosos esfuerzos que se están realizando, puedan ser utilizadas en los lugares de trabajo de nuestro entorno para ayudar a reducir el estrés laboral mediante un grado adecuado de felicidad.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación inversa entre felicidad y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad Arequipa (2022).

1.4.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación inversa entre las dimensiones de felicidad y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).

H2: Existen diferencias estadísticamente significativas en la variable felicidad según el sexo en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).

H3: Existen diferencias estadísticamente significativas en la variable felicidad según la edad en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).

H4: Existen diferencias estadísticamente significativas en la variable felicidad según el tiempo de servicio en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).

H5: Existen diferencias estadísticamente significativas en la variable estrés laboral según el sexo en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).

H6: Existen diferencias estadísticamente significativas en la variable estrés laboral según la edad en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de

Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).

H7: Existen diferencias estadísticamente significativas en la variable estrés laboral según el tiempo de servicio en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

Muratori et al. (2017) observaron la correlación entre los dos conceptos y compararon sus respectivos grados de felicidad y salud mental en su estudio. Todo el trabajo de campo del estudio tuvo lugar en Argentina. Se describen los impactos de la intervención sobre la felicidad en el bienestar psicológico y el funcionamiento territorial, así como las ocurrencias de cambios sociodemográficos. La muestra contó con 193 argentinos y 162 españoles, y se emplearon las siguientes herramientas: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y Escala de Felicidad Subjetiva. Como consecuencia, ambas poblaciones, que variaban en sexo, edad, estado civil y ocupación, reportaron experimentar altos niveles de felicidad y bienestar psicológico, destaca el hecho de que los divorciados en Argentina son más felices que los que están casados o en una relación comprometida, mientras que las parejas en España reportan sentirse más a cargo de sus vidas y experimentan mejores niveles de satisfacción en general que los solteros.

Por su parte, García et al. (2014) analizaron la relación de la calidad de vida en el trabajo del análisis descriptivo de la muestra de 447 trabajadores, 59.3 % mujeres y 40.7 % hombres; además el promedio de edad es 46 años. Se aplicó cuestionarios: CVT-GOHISALO y Evaluación de Síntomas de Estrés. El 76 % de los trabajadores administrativos advierte la presencia de los síntomas fisiológicos de estrés en niveles medio, alto y muy alto. El estudio se realizó en la universidad pública del Ecuador

A su vez, Gómez et al. (2014) utilizaron una muestra de cien trabajadores de una empresa minera en Chile para investigar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción en el lugar de trabajo. Los instrumentos de encuesta utilizados en esta investigación incluyeron el Cuestionario de Suseso-istas y la Encuesta de Satisfacción Laboral de Peiró y Meliá. Los hallazgos demuestran que cuanto más estrés se presente en los empleados, menor es su nivel de satisfacción. Otros índices ofrecidos incluyen una mala calidad de liderazgo, baja remuneración y la doble presencia los que hacen que no se cuente con un trabajo activo que sea parte de su crecimiento personal, creando de este modo el área de apoyo social en la organización para evitar que estos resultados se incrementen.

A su turno, Espinoza (2019), en su investigación, tuvo como objetivo determinar si existe asociación entre los grados de satisfacción en el trabajo y el nivel de estrés laboral encontrado en personal de salud, se aplicó una encuesta sociodemográfica, el Font Roja Ampliado y el Test Estrés Laboral (OIT-OMS). Se analizaron 227 trabajadores, 67 hombres (29.5 %) y 160 mujeres (70.5 %), de los cuales 31 trabajadores obtuvieron satisfacción laboral baja y 34 trabajadores con niveles de estrés laboral alto. Encontrándose asociación estadísticamente significativa satisfacción baja en el trabajo y estrés laboral alto.

Mientras que Huayta (2019) investigó en Bolivia el vínculo entre el estrés de trabajo en el sector de la construcción y la satisfacción de los empleados. Se utilizaron la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS y la Escala de Satisfacción del Empleado para evaluar el nivel de estrés de trabajo y satisfacción en una muestra de 34 trabajadores. Encontramos que tanto el estrés como la felicidad laboral son controlables y que no existe una fuerte correlación entre los dos.

Asimismo, Castillo et al. (2020) emplearon un tamaño de muestra de 50 personas (25 hombres y 25 mujeres). A los participantes en Santa Marta, Colombia se les administró la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS para examinar la correlación entre la satisfacción laboral y el estrés. Los resultados mostraron que, aunque el 52 % de los participantes de ambos sexos reportó un alto grado de felicidad, el 12 % obtuvo un alto nivel de estrés (10 % de los hombres y 2 % de las mujeres). Además de encontrar que los evaluados generalmente tenían un alto grado de felicidad y falta de estrés, también pudieron establecer una fuerte correlación entre los dos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rosales (2015), en la investigación realizada sobre el tema “Satisfacción laboral y satisfacción con la vida entre los trabajadores de Lima Metropolitana”, empleó dos métodos para evaluar el nivel de satisfacción experimentado por 90 trabajadores de una empresa de seguros de salud en la ciudad. Primero, está la Escala de Chamba de Yamamoto (2015), el cual se basa en un análisis del bienestar y desarrollo a través de una metodología émica y post hoc. Esta se aplica a un corredor migratorio desde comunidades rurales hasta urbano-marginales. Se aplicó una batería psicométrica desarrollada para este estudio a 550 participantes y una versión modificada del análisis factorial confirmatorio para satisfacer las demandas de teorización post-hoc del estudio. Se proponen modelos alternativos de necesidades universales, satisfacción subjetiva de vida, recursos y valores. Se encuentra una estructura de tres factores de personalidad. Los resultados son discutidos en relación con las teorías establecidas desde el referente europeo y estadounidense y se reflexiona sobre sus perspectivas para el desarrollo.

Por su parte, Arteta (2019) utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral, con sus 22 preguntas y la Escala de Amplitud tipo Likert en su investigación de los efectos del estrés laboral en la satisfacción de trabajo del personal de Electrosur S.A., la cual se realizó en la ciudad de Tacna con una muestra de 42 trabajadores. De manera similar, la encuesta de satisfacción laboral tenía 22 preguntas, cada una con una amplitud de escala de Likert propia (para un total de 44). En general, se quería aprender más sobre cómo la satisfacción laboral afecta los niveles de estrés. Los hallazgos indicaron que los empleados de la organización estaban experimentando niveles significativos de estrés, lo que repercute negativamente en su nivel de satisfacción laboral.

A su vez, De los Ríos et al., (2020) emplearon la Escala de Motivación Laboral sugerida por Gagné y la Escala de Medición de la Felicidad de Alarcón para ver si los empleados de la construcción en Lima estaban contentos con su trabajo o no. Aunque la gran mayoría de las personas que estudiaron informaron sentir emociones positivas y tener altos niveles de motivación, no se descubrió un vínculo estadísticamente significativo entre estos parámetros.

A su turno, Chipoco et al., (2018) analizaron empleados de una empresa de aduanas en Ica, Perú, para ver si existe un vínculo entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral. Se encuestó a un total de 128 trabajadores y trabajadoras utilizando la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS. Los hallazgos indicaron un grado medio de estrés y felicidad, con una fuerte relación negativa entre los dos.

Mientras que Rivera (2021) estudió la conexión entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora de Lima. Los investigadores midieron el estrés y el bienestar psicológico en un grupo de 149

empleados usando la Escala de Estrés Ocupacional OIT-OMS y el Apgar familiar, respectivamente, no encontraron relación entre los dos, se mostró diferencias notables entre ellos en términos de estadística.

Asimismo, Ibáñez y Yauli (2017) encuestaron al personal de la Organización CIRSA para evaluar su nivel de estrés y cómo afectaba su salud mental en Arequipa, Perú. Del tamaño total de la muestra de 130, 32 eran mujeres y 98 eran hombres; sus años de servicio oscilaron entre uno y quince años. Los resultados, según el estudio realizado, concluyen que el estrés en el trabajo tiene relación con el bienestar psicológico, este repercute en el trabajador, el cual se ve reflejado en su bajo rendimiento laboral.

Además, Munguía (2019) estudió a empleados de un hospital de Huancayo, Perú, para determinar el impacto que tiene el estrés en su capacidad para hacer su trabajo. Cien empleados conformaron la muestra. Se utilizaron como herramientas el Inventario del Síndrome de Burnout desarrollado por Cristina Maslash (1980) y el Cuestionario de Desempeño en el Trabajo. Con base en los datos recopilados, se concluyó que los niveles de estrés y desempeño más comunes y fueron moderado y excelente, respectivamente.

2.1.3. Antecedentes locales

Macedo (2014) descubrió que solo existe una conexión modesta entre la felicidad en el trabajo y la felicidad en general en una investigación realizada en un proveedor de telefonía móvil en Arequipa. Se eligieron cien empleados para esta investigación y se utilizaron dos escalas, la Escala de Felicidad de Lima y el SL-SPC, para evaluar su nivel de satisfacción en sus trabajos. Como resultado, más del 50 % de los empleados mostraron satisfacción con su trabajo, así mismo el 41 % de los empleados presentaron un nivel bajo en cuanto al factor reconocimiento personal, el estudio encontró una

conexión entre cuán feliz es uno en su empleo y cuán feliz es uno en general. Existe un vínculo marginal o nulo con otros parámetros.

Por su parte, Bustamante y Escapa (2021) exploraron la conexión entre satisfacción y dedicación entre los trabajadores de la construcción de Arequipa. Se usó la Escala de Felicidad de Lima y la Escala de Compromiso de Utrecht con un total de 122 colaboradores que conformaron la muestra. Los resultados mostraron un grado de felicidad entre feliz y extremadamente feliz, y un nivel de participación en algún punto intermedio; asimismo se obtuvo que estas variables no se relacionan.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Felicidad

2.2.1.1. Definición de felicidad

La conceptualización de felicidad proviene de Alarcón (2006). Esto se debe a que el concepto de felicidad utilizado en la investigación realizada se basa en aspectos y conceptos propuestos por los autores. Dado que varios escritores usan los términos para referirse a la misma investigación, aquí se proporciona una definición unificada para incluir tanto la felicidad y el bienestar subjetivo. Sobre la base de la primera definición, Alarcón (2006) afirma lo siguiente: “Definimos la felicidad como el estado emocional de placer perfecto que siente una persona al adquirir cosas subjetivamente deseadas” (, p. 101). Un estado emocional y subjetivo asociado a intereses deseables u objetivos, incluyendo tantos aspectos o frentes asociados al bienestar individual como su definición lo requiera. En él, cita cinco factores: las emociones positivas asociadas con la adquisición y el uso de esos objetos, el valor otorgado a esos objetos, y las esperanzas y

sueños compartidos por los miembros de una sociedad humana. grupo, o colección de personas, todos caen bajo el término general de “felicidad” (Alarcón, 2006, p. 101).

Ser feliz es mantener un estado mental y emocional positivo a lo largo del tiempo y una sensación de vitalidad basada en valoraciones subjetivas positivas de los aspectos físicos, materiales y sociales de la propia sociedad, aspectos físicos y emocionales, psicológicos y espirituales de la existencia (Álvarez y Muniz, 2013, p. 4).

Al definir la felicidad, Álvarez y Muniz (2013) se refieren a la situación o estado en el que una persona vive bien. El examen y la evaluación del crecimiento material y espiritual de uno se utilizan para discutir la integridad del individuo. Pero en la otra mano, Alesso (2008) explica que existen esencialmente dos términos para la felicidad, basados en definiciones griegas (a) *eudemonia* y (b) *eutiquia*. Donde lo primero significa felicidad o bienestar y la palabra *eutiquia* es un término femenino y se refiere a la prosperidad, el éxito y la buena fortuna.

Para Arias et al. (2016), la búsqueda de medir y comprender la felicidad se remonta a Aristóteles, quien propuso que la satisfacción surge de vivir una vida virtuosa basada en la sabiduría, pero desafortunadamente el conocimiento y la sabiduría no están disponibles para todos. Por otro lado, para la antigua Grecia, el significado de felicidad se vincula entre satisfacer las necesidades humanas básicas y experimentar alegría

Para Sanin (2017), la clave para comprender qué hace feliz a la gente es observar una amplia gama de factores, incluida la forma en que los individuos eligen vivir sus vidas y cuánto valoran las experiencias que han tenido. En primer lugar, el estado de ánimo de una persona se puede descomponer en la combinación única de características que la hacen ser quien es y, por tanto, lo que la hace feliz. El segundo factor son los

antecedentes del individuo, las condiciones de su existencia. El impulso intrínseco de una persona para ser feliz y las acciones que realiza para lograr ese estado son relevantes en tercer lugar.

A su vez, De los Ríos (2016) explica que, según un enfoque científico, la felicidad está relacionada con la experiencia propia desde la perspectiva del individuo. Explica que cuando los individuos se autoanalizan y critican su propio bienestar basándose en sus propias experiencias, la dirección de la investigación cambia fundamentalmente. Según su teoría, cada individuo tiene su propia perspectiva única sobre lo que constituye la felicidad, y este conocimiento es la mejor base para hacer una evaluación.

Mientras que a Necati (2012) le llama la atención el hecho de que muchos escritores y estudios sobre la felicidad se basan en concepciones o definiciones de placer, satisfacción o felicidad que están cerca de la experiencia humana, y que, en consecuencia, están estrechamente definidas. Demuestra que la definición incorpora una perspectiva holística de la felicidad, que pondera los aspectos positivos y negativos de la vida por igual.

Asimismo, Necati (2012) argumenta que podemos elegir entre tres perspectivas distintas sobre lo que hace felices a las personas: la teoría de referencia, la teoría de la comparación y la teoría del afecto. La primera teoría se refiere al hecho de que la felicidad está codificada genéticamente de alguna manera, en cada ser humano. De acuerdo con esta teoría, los individuos tienen una línea de base de felicidad a lo largo de la cual ocurren fluctuaciones en la felicidad en función de las experiencias cotidianas. Hay un aumento temporal de la tristeza seguido de un regreso a la normalidad. La hipótesis establece que las líneas de base rigen gran parte de lo que sabemos sobre el placer y el bienestar a nivel individual. La teoría de la comparación, por otro lado,

establece que los individuos comparan su estado actual de satisfacción con su estado ideal. Se puede pensar en un estado ideal como un estado de bienestar generado en la mente de un individuo, incluidas las aspiraciones del individuo, la comparación con otros individuos, con relación a los estilos de vida típicos, la “buena vida”, etc. Tercero, según la teoría del afecto, debemos conectar la frecuencia y duración de las circunstancias agradables y negativas. Según esta teoría, los individuos hacen una valoración interna de cada situación en la que viven, y al prolongarlas en el tiempo y a través de la repetición, también se revelan los vacíos y debilidades de las tres teorías.

Asimismo, la teoría base no parece considerar los posibles efectos de los individuos que reciben factores externos de felicidad o infelicidad. Esto se debe a que suponemos que los individuos están en sintonía con la felicidad hasta cierto punto, y que esto es constante. La teoría comparativa supone que felicidad es la vida ideal y resulta que puede reducir las normas mentales o diagramas igual que en la teoría anterior, se necesita tener en cuenta la variedad de elementos extraños que pueden, en varios momentos, influir en la felicidad de una persona. Sin embargo, la teoría del afecto promueve la autoevaluación introspectiva, ya que diferentes individuos pueden tener diferentes niveles de experiencia de vida, lo cual es subjetivo (Necati, 2012).

2.2.1.2. Concepto de bienestar

A su turno, Román y Rentería (2015) resaltan el hecho de que existen dos ángulos desde los cuales se puede entender el concepto de “bienestar”: el subjetivo y el objetivo. Debido a que el bienestar objetivo es lo que se observa y mide desde una perspectiva externa, enfatizan que la felicidad subjetiva es la verdadera felicidad, señalando que indica el nivel de satisfacción de los individuos. En cambio, es la autoevaluación que hace el mismo individuo de su presencia para tomar como referencia el parámetro o

variable de ese individuo observado y extender el método a otros individuos de la población. El resultado final serán evaluaciones de la felicidad de la población con respecto a los factores que más importan al grupo en estudio.

Hervas y Vazquez (2013), por su parte, explicaron que las medidas de bienestar personal tienen dos dimensiones, la felicidad recordada y la felicidad experimentada. Las cuales están en la memoria de cada persona. Estos recuerdos o cualidades se conocen como bienestar recordado, basado en la memoria y la autoevaluación de cada ser humano. Desafortunadamente, estos recuerdos están de alguna manera influenciados por la personalidad, cultura, memoria, etc. Para hacer esto, las nuevas herramientas deben incluir preguntas relacionadas con la felicidad recordada y experimentada.

Mientras que Alarcón (2006) examina muchas definiciones de felicidad para demostrar que la idea de felicidad tiene más matices que la de bienestar. Las definiciones de felicidad en diccionarios y enciclopedias a menudo incluyen referencias a una amplia gama de requisitos relacionados con el bienestar, incluida la salud física, la salud mental y la seguridad financiera. Los factores esenciales y satisfactorios del ser humano no están necesariamente relacionados con la felicidad. Por ejemplo, dice que no se asume automáticamente que las personas que están bien y económicamente seguras son alegres.

Del mismo modo, diversos autores han definido la felicidad en términos de su naturaleza subjetiva, explicando que se busca conocer la satisfacción general de un individuo con la vida a través de un proceso de autoevaluación emocional. De acuerdo con estos conceptos como *felicidad subjetiva*, *felicidad* y *bienestar subjetivo* pueden ser referidos de la misma manera (Margot, 2007).

2.2.1.3. La felicidad en el Perú

Si bien el crecimiento económico en Perú ha sido constante a través de los años, el incremento en el nivel de vida de los peruanos es otro aspecto fascinante del progreso del país. Román y Rentería (2015) aclaran que aún existe descontento popular con el bienestar individual en el Perú a pesar de la sostenida prosperidad del país en los últimos años. Además, señalan que las posibles explicaciones del grado de insatisfacción ciudadana radican principalmente en dos hipótesis: un análisis interno de la autoestima de un individuo y su satisfacción con la vida. Ambas variables se basan en un examen introspectivo del sujeto, comparando varios aspectos de la vida y el sentido de sí mismo de esa persona para sacar conclusiones sobre el todo.

Con base en una investigación del Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2015), explican que cerca del 75 % de los ingresos de los ciudadanos peruanos proviene del empleo o del mercado laboral. De la compensación a los cambios de empleados. Señalan que, si bien el mercado laboral peruano puede entenderse en términos de ocupaciones oficiales e informales, la gran mayoría de los peruanos (75 %) tienen trabajos informales. Sin embargo, no existen investigaciones que demuestren que el trabajo informal tenga un impacto negativo para el bienestar de los peruanos, con un 68 % satisfecho y un 7 % muy satisfecho, con base en el bienestar subjetivo de la sociedad limeña y satisfecho con la vida. Una mejor educación conduce a una mayor satisfacción y riqueza. Y todos coinciden en que la salud es lo primero, seguida de la seguridad, el amor, la familia, un hogar seguro y un entorno ordenado, explicó que la prueba realizada en el 2014 arrojó resultados muy importantes considerando el índice de chamba propuesto por Yamamoto. Los hallazgos clave incluyeron trabajadores en Lima que sentían que los resultados de su trabajo no eran los esperados y que el sector informal

estaba insatisfecho con su trabajo. De esta manera, las condiciones laborales informales son responsables de la baja satisfacción laboral de estos trabajadores. Es posible que las principales causas del resultado sean el entorno de trabajo deficiente y la brecha entre el rendimiento laboral real y el rendimiento esperado (Martines y Rivera, 2019).

Respecto a la metrópolis de Lima, Kelez y Macera (2009) llevaron a cabo una investigación para identificar cualquier correlación entre los niveles de felicidad informados por los residentes y sus ingresos reales en esta ciudad. Similar a Rentería y Román, Macera y Kelez (2009), quienes argumentan que el bienestar objetivo se mide en función de factores externos, mientras que el bienestar subjetivo es algo que preocupa o se dice que preocupa a los gobiernos. No son las percepciones del individuo, sino los datos de sus percepciones, además explican que las encuestas que preguntan a una persona sobre su felicidad no suelen estar relacionadas con la felicidad en sí. Explicaron esto porque los individuos asocian internamente la palabra felicidad con afecto. Los individuos valoran las emociones y los estados de ánimo.

Por otro lado, cuando se le pregunta por la salud o el bienestar, la persona analiza su situación actual. En su análisis del nivel socioeconómico de las ciudades, encontraron que para el nivel socioeconómico A se reporta una de la variable más importante que influyen es el dinero. Por otro lado, explicaron que el dinero es motivo de preocupación y una potencial amenaza para quienes tienen niveles socioeconómicos más bajos. En las clases sociales más bajas, la estabilidad financiera no era el principal determinante sino más bien uno de apoyo. Por otro lado, en cuanto a las aspiraciones individuales en el nivel socioeconómico, el interés esperado por la familia se indicó en un nivel bajo. Los esfuerzos de los niveles A, B y C ponen su atención en la investigación científica y la innovación. También, señalan que los datos muestran una división en la población de

Lima según el nivel socioeconómico en lo que respecta a la capacidad de las personas para recuperarse de los contratiempos, argumentaron que los niveles socioeconómicos A y B demuestran regularmente flexibilidad ante situaciones de cambio y peligro. Sin embargo, este cambio demográfico representa una amenaza potencial para su bienestar, en consecuencia, hubo una falta de adaptabilidad y resistencia en los niveles más bajos.

2.2.1.4. La felicidad y la empresa

El campo de los estudios de la felicidad ha crecido en tamaño y alcance a lo largo de los años, y ha habido un resurgimiento reciente del enfoque en la felicidad de los empleados, su medición y su búsqueda dentro del lugar de trabajo. Para Ramos y Moyano (2007) se ha demostrado que las emociones positivas se correlacionan con la satisfacción laboral en el lugar de trabajo. También, explicaron que los empleados con baja motivación, alto estrés y baja satisfacción laboral estaban menos satisfechos que aquellos con alta motivación.

“La felicidad, que ha sido un eje clave de muchas empresas durante bastante tiempo, según diversas ideas, es la base para el desarrollo personal y el liderazgo de equipos” (Mahecha, Gaitán, Arteaga, Bretón, Choi, 2015, p. 1). Los autores detallan los orígenes y la interacción de los dos factores clave que han llevado al surgimiento de las tendencias de gestión de la felicidad dentro de la organización. En primer lugar, señalan que las concepciones de los individuos sobre lo que significa que una organización y sus miembros contribuyan a la sociedad se han visto fundamentalmente alteradas por la transición de una economía, en la que se fabricaban y vendían bienes, a otra en la que los servicios son el pilar. Las empresas con economías basadas en productos básicos se centran en la calidad, los residuos, la logística y el control de procesos, ya que su uso principal es la realización y comercialización del producto. Sin embargo, los desarrollos

recientes en la comercialización de servicios han sugerido que el proveedor de servicios o los propios participantes son el valor principal del producto. En este sistema, la productividad laboral y las ganancias están centradas en el ser humano. Una segunda causa, afirma que existen conceptos poderosos relacionados con conceptos de mundo, *baby boomers*, generación X y *millennials*. enfatizaron que las generaciones actuales tienen cosmovisiones y sentidos de bienestar diferentes, y que su desempeño también está relacionado con ello. Para ello, explicaron que los *baby boomers* debían buscar un ambiente de estabilidad y control debido al mismo ambiente en el que crecieron. La Generación X, por el contrario, está más centrada en el rendimiento y la acumulación de riqueza, haciendo que los trabajadores opten por dedicarse al trabajo. Dedicar tu vida a tu trabajo y busca el reconocimiento y la riqueza que necesitas en ambos entornos.

Los *millennials*, por otro lado, ven la felicidad como una sensación de logro. Esta generación enfatiza algunas de las cualidades de la generación anterior, pero exhibe elementos poderosos para la felicidad y el vivir feliz, y contiene todos los elementos necesarios para tal fin, por ambas causas, por lo tanto, al estudiar la felicidad, es importante considerar que el bien corporativo debe estar incluido en el organigrama como uno de los gerentes.

La felicidad en las diferentes empresas es de gran importancia, ya que diferentes organizaciones comienzan a entender cómo impacta positivamente a quienes la rodean, aumentando la adaptabilidad, creatividad, la productividad, la innovación, la calidad y posibilitando una mejor comunicación entre los miembros de la empresa.

Los gerentes juegan un papel importante en la creación de un ambiente de trabajo positivo y sus acciones tienen un efecto directo en la satisfacción de los empleados y puede ser diseminado a través de la organización de manera horizontal. Una parte

esencial de la gestión de la felicidad no es centrarse en hacer felices a los individuos, sino demostrar que a los individuos realmente les gusta ir a trabajar (Ramirez et al, 2020).

2.2.2. Estrés

Tiene sus orígenes técnicos en la ingeniería a fines del siglo XVII y fue utilizado por Robert Hooke para conocer el vínculo entre el estrés y la deformación en una estructura u objeto físico cuando se aplica una fuerza externa. En su sentido no técnico, la palabra se usó en el siglo XIV para referirse a la dificultad, la adversidad o el fracaso. Desde un punto de vista etimológico, proviene del verbo latino *stringere*, que significa apretar, empujar. La comprensión moderna del estrés se remonta al trabajo del fisiólogo estadounidense Walter Cannon en la década de 1920, quien estudió las reacciones fisiológicas necesarias para mantener la calma bajo presión.

El análisis de estrés de ingeniería se remonta a la década de 1930. El estudiante de medicina Hans Selye notó que, independientemente de la causa, todos los pacientes que examinó tenían síntomas de agotamiento, anorexia, pérdida de peso y debilidad. Surgió un “síndrome de enfermedad”, como lo denominó Selye, que llamó la atención del científico. Durante muchos años, el estrés se entendió como un estímulo, una reacción y una interacción, pero este último enfoque ahora es ampliamente aceptado. Esto significa que el estrés surge cuando hay un desajuste entre lo que una persona requiere (ya sea de fuentes internas o externas) y lo que tiene acceso en su entorno (Lazarus y Folkman, 1986).

2.2.2.1. Estrés laboral

Definición de estrés laboral

Todas las referencias a la investigación sobre estrés ocupacional en países del tercer mundo se pueden encontrar en el glosario de este texto. La Organización Mundial

de la Salud (OMS) descubrió que las naciones industrializadas y en desarrollo experimentan diferentes grados de estrés laboral. Las principales causas de alarma son la ausencia de la investigación necesaria y el impacto de factores tanto internos como externos. Los trabajadores experimentan estrés en el lugar de trabajo cuando se ven desafiados por tareas que están más allá de su experiencia. El estrés en el lugar de trabajo ocurre cuando los empleados tienen dificultades para cumplir con los requisitos del trabajo y carecen de suficiente tiempo, dinero u otros recursos. Aunque el estrés laboral es intrínseco al lugar de trabajo, se ve afectado por factores fuera de la oficina y se define por las respuestas a las circunstancias en las que los empleados se sienten impotentes. Pero las emociones negativas como la preocupación, la desesperación y la ira pueden contribuir a la inestabilidad del trabajador, lo que a su vez conduce a un menor rendimiento laboral al disminuir el impulso por el reconocimiento, el éxito y la satisfacción laboral por la consecución de los objetivos y objetivos (Patlan, 2019).

Los individuos experimentan estrés cuando hay un desajuste entre sus recursos y las demandas que se les imponen. Cuando el conocimiento y los talentos de una persona se subutilizan en el trabajo o en otros entornos, puede ser tan estresante como cuando las demandas del trabajo superan su capacidad para manejarlas.

La OMS indica que el estrés laboral es el resultado de que los trabajadores presenten desequilibrios, por lo tanto, debido a elementos internos como el conocimiento y la competencia de los empleados, así como a elementos externos como las exigencias del puesto. Siguiendo esta definición, los conflictos surgen cuando los trabajadores se esfuerzan por hacer coincidir sus conocimientos y habilidades con los deberes y necesidades, y tienen éxito o fracasan. Los problemas antes mencionados con la

accesibilidad, la creatividad y los recursos para los trabajadores pueden ser factores contribuyentes (OMS, 2008, p. 10).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) aclara el concepto de estrés biológico como la reacción fisiológica a un estímulo externo exigente, como un período de transición. Estos cambios pueden ser precipitados, por lo que se conoce como factores estresantes, que son influencias tanto externas como internas en una persona. Existe la posibilidad de resultados tanto beneficiosos como perjudiciales asociados con las respuestas modificadas genéticamente a las situaciones humanas. Las condiciones que pueden tener un impacto en la salud mental y física de una persona se conocen colectivamente como estrés.

Esta aclaración nos permite ver que la respuesta de una persona a un factor estresante puede verse como estrés, y que el estrés en sí mismo puede entenderse como positivo o negativo, los cuales tienen el potencial de tener consecuencias perjudiciales para la salud de una persona.

Por otro lado, volver a la definición principal de estrés nos ayudará a unificar el concepto y comprender la definición global de estrés en el trabajo. Ante esto, Bairero (2017) explicó que el estrés puede entenderse como un estado mental que induce ansiedad debido al uso prolongado de estimulantes para estresar a un individuo. Señaló que el estrés puede tener efectos tanto beneficiosos como perjudiciales en una persona, dependiendo de cuánto dure. El estrés a corto plazo, personalmente relevante, es lo que distingue al estrés positivo. La duración, intensidad e inestabilidad del estrés negativo pueden exceder la estabilidad, capacidad, el control del trabajador.

2.2.2.2. Causas y consecuencias de estrés laboral

Causas del estrés laboral

El estrés en el lugar de trabajo puede ser causado tanto por la persona como por su entorno inmediato. La OMS explica que las causas del estrés laboral pueden verse de dos formas: (a) características del trabajador y (b) características del puesto de trabajo. De estas dos consideraciones se desprende que los rasgos individuales de los trabajadores se ajustan plenamente a las exigencias de las relaciones laborales lícitas, tales como experiencia, educación, tipos de personalidad y formas de resolver problemas, etc. Las condiciones perturbadoras pueden incluir condiciones de labores con alto riesgo ocupacional, condiciones de salud, alta demanda laboral, inestabilidad, acoso, ambiente de trabajo, cultura, procesos inseguros, etc. Asimismo, las razones del estrés laboral se pueden dividir en relaciones entre el individuo y el trabajo, así como entre la familia y el trabajo (OMS, 2008).

Consecuencias de estrés laboral

La OMS (2008) indica que hay una serie de investigaciones que demuestran el impacto del estrés en el lugar de trabajo en los empleados. El cansancio emocional, los problemas en el cuello y los hombros, las consecuencias para la salud más notables son la mortalidad y el aumento de la morbilidad por enfermedades cardiovasculares e hipertensión arterial. Cuando se trata de negocios, explicó que las presiones comerciales pueden ser costosas para las empresas, ya que afectan su crecimiento y productividad. Explicó que el estrés en el trabajo puede conducir a todo tipo de resultados indeseables, incluidos inconvenientes de salud, problemas de relación e incluso la formación de hábitos nocivos como fumar y el uso de drogas. Reveló que en lo que respecta a las empresas, su presencia en el mercado puede verse seriamente afectada y aunque todos

los empleados están bajo presión laboral, la presencia en el mercado de la empresa se verá afectada. Como resultado, el estrés en el lugar de trabajo puede tener diversos efectos a largo plazo tanto en las personas como en las empresas.

2.2.2.3. Prevención del estrés

Como requisito previo para lidiar con el estrés y evitarlo de manera efectiva, primero debemos tener una buena salud mental y física para enfrentar los desafíos que inevitablemente trae la vida. También, es importante aprender a reducir los niveles de estrés en situaciones personales para que no superes tu propia resistencia. Otro factor relacionado con el éxito frente al estrés es la actitud y la forma en que te anticipas y analizas la situación a la que te enfrentas. En cuanto a las actitudes ante situaciones estresantes, Lazarus y Folkman (1986) propusieron evaluar los estresores de tres maneras diferentes. En el primer caso, podríamos actuar como si el daño que los individuos han infligido fuera permanente. Este individuo está pensando en el pasado y podría terminar socavando sus propios esfuerzos de curación. Por otro lado, cuando vemos las situaciones como amenazantes, tendemos a mirar el futuro de una manera pesimista e incierta, lo que puede conducir a una ansiedad generalizada. En última instancia, una vez que una persona acepta el factor estresante como un desafío, será capaz de enfrentar la situación y buscar posibles alternativas.

Según Bensabat (1987), Melgosa (1994), Neidhardt et al. (1989), para un manejo eficaz del estrés, también es importante centrarse en cosas como la actividad física, el sueño, la nutrición, el tiempo que se pasa al aire libre, las actividades de ocio, el establecimiento de objetivos y la programación. Se ha observado que la mayoría de los individuos estresados no hacen ejercicio ni se relajan lo suficiente, lo que dificulta aún más romper el ciclo. El método mejor y más rápido para romper este ciclo es comenzar

a hacer ejercicio. Como contrapeso a los efectos negativos del estrés, el ejercicio regular tiene varias consecuencias positivas. Aumenta el flujo de sangre a los músculos, reduce el colesterol, aumenta la liberación de endorfinas para sentirse bien y ayuda a relajar los músculos esqueléticos y a preservar la movilidad de las articulaciones. Además, promueve el sueño, acelera la eliminación de sustancias nocivas, aumenta la concentración y el estado de alerta, levanta el ánimo y aumenta la confianza y el humor.

Asimismo, incorporar actividades reparadoras en la vida es una excelente manera de contrarrestar las consecuencias dañinas del exceso de trabajo y estudio, fortalecer sus lazos con sus seres queridos y reducir sus niveles de estrés al brindarle un merecido descanso de la monotonía de la rutina diaria. Los individuos que se toman el tiempo para prepararse con anticipación experimentan menos estrés. Se sugieren dos pasos: primero, priorizar lo que es realmente importante, establecer una escala de prioridades y definir metas personales. Segundo, programar los mejores horarios disponibles, incluida la creación de un programa realista de actividades que pueda realizar sin estrés excesivo.

Por su parte, Bensabat (1987) ofrece una serie de sugerencias prácticas para el manejo del estrés, que incluyen mantenerse alejado de familiares y seres queridos que generan estrés, no tener miedo de interrumpir reuniones y entrevistas cuando sienta presión, darse un descanso durante el día de trabajo o estudio. En otras palabras, no tratar de complacer a todos. sin éxito, no involucrarse en situaciones incómodas, pensar más en uno mismo y la búsqueda de la felicidad, desarrollar un pensamiento positivo y constructivo, sobre todo. En conclusión, aprender a aceptar perder, amar lo que haces y vivir a tu propio ritmo de adaptabilidad.

2.3. Términos Básicos

Felicidad

Alarcón (2006) define la felicidad como la condición emocional subjetiva de tener las necesidades satisfechas, los deseos satisfechos y las necesidades anticipadas, cuando uno está en posesión del fin excelente o deseable.

Estrés

Etimológicamente, proviene del verbo latino *stringere*, que significa apretar, oprimir o constreñir. Está ampliamente aceptado que el estrés es el resultado de una combinación de un estímulo, una respuesta y una interacción. Es porque los recursos del sujeto son inadecuados en comparación con las exigencias de su entorno externo o interno.

Estrés laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), el estrés laboral consiste en lo siguiente:

Un lugar de trabajo simulado en el que la capacidad de uno para lidiar con el estrés se pone a prueba por un desajuste entre los requisitos del trabajo y el acceso de los trabajadores a los recursos personales o ambientales (p. 4).

Esto ocurre cuando el trabajador se enfrenta a requisitos laborales que entran en conflicto con sus conocimientos, habilidades o capacidades.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos y Alcances de la Investigación

3.1.1. Diseño metodológico

El estudio sigue el enfoque o paradigma cuantitativo de investigación. Hernández et al. (2014) definen la investigación cuantitativa como una estrategia para recolectar información por medio de la medición numérica, este tipo de estudio busca arrojar luz sobre el razonamiento detrás del análisis estadístico. Por otro lado, se trata de un amplio estudio correlacional. En un contexto correlacional, estamos interesados en determinar si los dos factores de felicidad y estrés en el trabajo están relacionados o no, según Hernández et al. (2014).

Se usó un diseño no experimental, transversal, de tipo correlacional y descriptivo comparativo. Hernández et al. (2014) explican que, en un enfoque no experimental, las variables se examinan en su forma no manipulada. Los mismos autores señalan que los estudios transversales se realizan mejor a lo largo de un período de tiempo determinado

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Alrededor de 128 trabajadores de la empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado de Arequipa conforman la población de estudio.

3.2.2. Muestra

Está compuesta por 39 mujeres y 89 hombres (de 20 a 57 años) que trabajaban en la empresa de construcción, participando en su totalidad en la investigación. Para ello se usó un muestreo no probabilístico intencional.

Criterios de inclusión

- ✓ Aceptar participar del estudio.
- ✓ Estar presentes el día de la evaluación
- ✓ Haber respondido todas las preguntas del cuestionario.

Criterios de exclusión

- ✓ Tener menos de tres meses laborando
- ✓ Contar con más de 60 años de edad.
- ✓ Negarse a participar de la investigación.

3.3. Procedimiento de Recolección de Datos

La recolección de datos de los trabajadores de dicha investigación se dio mediante los cuestionarios de la Escala de felicidad de Lima y el Cuestionario Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS. La evaluación se desarrolló en tres días, el total de trabajadores se dividió en tres grupos los cuales fueron evaluados en distintos días de forma presencial siguiendo todos los protocolos de bioseguridad, la evaluación se dio de forma normal sin ningún inconveniente.

3.3.1. Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del instrumento de la variable 1

Nombre	:	Escala de Felicidad de Lima (EFL)
Autor	:	Reynaldo Alarcón
Procedencia	:	Lima, Perú
Año	:	2006
Administración	:	Individual y colectiva
Aplicación	:	De 16 años en adelante
Numero de ítems	:	27 ítems de tipo Likert

Tiempo : 10 a 15 minutos aproximadamente.
Dimensiones : Satisfacción con la vida, sentimiento positivo de vida, alegría de vivir y satisfacción personal.

Para 2006, Alarcón ya había desarrollado su Escala de Felicidad de Lima. La prueba consta de 27 ítems en una escala Likert de cinco puntos que evalúa la felicidad general (una pregunta para cada una de las siguientes categorías: sentido positivo de vida, satisfacción de vida, realización personal y alegría de vivir), las cuales son medidas en niveles que son: muy baja, baja, media, alta, muy alta), cada dimensión se clasifica de acuerdo a los siguientes rangos infeliz, medianamente feliz, feliz y altamente feliz.

Validez y confiabilidad del test de felicidad

Para Sánchez (2017), para adaptar la Escala de Felicidad de Lima para su uso en un entorno empresarial, los investigadores analizaron datos de 145 empleados para determinar la confiabilidad y validez de la escala. De manera similar, demostraron la credibilidad y utilidad del instrumento en el entorno laboral. La validez de la escala es comprobada por el autor mediante juicio de expertos, y el coeficiente proporcional obtenido es de 0.797, el cual tiene alta validez y consistencia. Se encontraron correlaciones débiles, moderadas y fuertes entre las dimensiones y entre los ítems y sus respectivas dimensiones.

Además, Sánchez (2017) describió cómo se usó el enfoque estadístico Alpha de Cronbach para realizar pruebas de confiabilidad, y concluyó que la escala en su conjunto tenía un alfa de Cronbach de 0,885, que consideró bastante confiable. Adicionalmente, los resultados: (a) 0,827 para la dimensión sentido positivo de vida, (b) 0,787 para la dimensión satisfacción con la vida, (c) 0,577 para la dimensión realización personal, y (d) 0,666 para la dimensión alegría de vivir. Por lo tanto, se atribuyó alta confiabilidad a las dimensiones de satisfacción con la vida y alegría de vivir, muy alta confiabilidad a

la dimensión de sentido positivo de vida y moderada confiabilidad a la dimensión de realización personal.

Por otro lado, Alarcón (2006) señala que el alfa de Cronbach para toda la escala fue de 0,91, lo que indica la confiabilidad del instrumento, después de probar su validez en una muestra de 709 estudiantes de educación superior utilizando el enfoque de consistencia (0,88, 0,79, 0,76 y 0,72). Tanto las dimensiones como los ítems exhibieron niveles de asociación bajos, moderados y altos entre sí.

Ficha técnica del instrumento de la variable 2

Nombre	:	Escala de estrés laboral de la OIT/OMS
Autor	:	Ivancevich y Metteson
Año	:	1989
Administración	:	Colectiva e individual
Aplicación	:	De 18 años en adelante.
Numero de ítems	:	25 ítems
Tiempo	:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Niveles	:	Bajo, intermedio, alto

La Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS es un instrumento creado por Ivancevich y Matteson en 1989. Mide siete factores que contribuyen al estrés en el trabajo, incluidos clima organizacional, estructura organizacional, dominio organizacional, tecnología, influencia del liderazgo, falta de cohesión y apoyo del equipo. Está en una escala similar de 7 puntos y presenta 25 componentes que miden varias dimensiones. La interpretación de los resultados se realizó categorizando las dimensiones y las puntuaciones obtenidas en la escala de estrés laboral, clasificando los niveles de estrés en estrés alto, medio y bajo.

Validez y confiabilidad del test de estrés laboral

Suárez (2013) adaptó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en una muestra de 203 trabajadores en un centro de contacto en Lima para examinar los efectos del estrés laboral, en el campo de Atención al Cliente contaron con 89 empleados y el campo de ventas con 114 empleados. La fiabilidad de la consistencia interna (alfa de Cronbach = 0,972), así como la validez estructural y de contenido, se mostraron para la Escala de Estrés Laboral.

El alfa de Cronbach de la escala general de 0,944 indica un alto grado de confiabilidad y las subescalas individuales (como “falta de cohesión”, “clima organizacional”, “influencia del liderazgo”, “estructura organizacional”, “tecnología” y “apoyo al equipo”) también demuestran altos niveles de confiabilidad. El factor de dimensión geográfica tiene un alfa de Cronbach de 0,509, lo que indica una fiabilidad moderada. Dado que en el estudio se encontró una correlación mayor a 0.378 entre cada factor analizado, Quispe (2016) concluye que existe una relación suficiente entre las secciones de la herramienta.

3.4. Procedimiento y análisis de la información

Los datos se recopilaron a través de la Escala de Felicidad de Lima, de Alarcón (2006), que se compone de 27 ítems divididos en cuatro categorías: sentido positivo de vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Para la evaluación de la variable estrés laboral se empleó la Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS. Se inició con los resultados descriptivos a través de tablas con sus respectivas interpretaciones, seguido por el análisis inferencial el cual se transcribe también mediante tablas y sus interpretaciones; se proporcionan los hallazgos, seguidos de una discusión de

esos resultados. La información se organizó en Excel 2016 y luego se analizó con SPSS 27. Al analizar la demografía de la muestra, tomamos en cuenta las siguientes categorías: sexo, edad, estado civil, ocupación y antigüedad laboral. Se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov que es sugerida para muestras mayores a 50 sujetos. Para ello, se usó la prueba no paramétrica de la rho de Spearman para determinar el grado de asociación entre las variables, la prueba u de Mann Whitney específica por sexo para comparar las bases medias entre grupos y la prueba de Kruskal-Wallis específica por edad para una comparación por pares.

3.5. Aspectos éticos

Se solicitaron todos los permisos correspondientes y se obtuvo la autorización debidamente firmada por la empresa, proporcionándose todos los detalles de la investigación y sus objetivos. De manera similar, a todos los participantes que proporcionaron su propia voluntad se les entregó un formulario de permiso informado que detallaba el procedimiento del estudio y garantizaba su privacidad y anonimato mientras los datos se recopilaban y utilizaban para la investigación académica.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 1

Resultados alcanzados en la variable felicidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	1	,78
Medianamente feliz	71	55,47
Feliz	56	43,75
Total	128	100,00

Conforme con la tabla 1 se presenta la información resultante alcanzada por los empleados en la variable felicidad, en donde se observa que el 43,75 % de los evaluados se considera feliz; el 55,47 %, solo medianamente feliz; y menos del 1 %, infeliz. Estos datos indican que, el mayor número de evaluados, muestran cierta satisfacción con los logros que han obtenido, cuentan con una percepción optimista y se sienten contentos con su vida.

Tabla 2

Resultados alcanzados en la dimensión sentido positivo de la vida

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente feliz	4	3,13
Feliz	29	22,66
Altamente feliz	95	74,22
Total	128	100,00

Conforme con la tabla 2 se presenta la información resultante, alcanzada por los empleados en la dimensión sentido positivo de la vida. Se observa que el mayor número de evaluados se ubica en el nivel altamente feliz (74,22 %). Estos datos indican que muestran una percepción optimista de la vida, no presentan sentimientos de vacío,

depresión o soledad; sienten que son de utilidad.

Tabla 3

Resultados alcanzados en la dimensión satisfacción con la vida

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	2	1,56
Medianamente feliz	11	8,59
Feliz	73	57,03
Altamente feliz	42	32,81
Total	128	100,00

Conforme con la tabla 3 se presenta la información resultante de los empleados en cuanto la dimensión satisfacción con la vida, la gran mayoría se ubica dentro del nivel feliz (57,03 %). De acuerdo con estos resultados, la gran mayoría de los individuos reportan altos niveles de felicidad y una sensación de haber alcanzado o casi alcanzado su estado ideal de ser.

Tabla 4

Resultados alcanzados en la dimensión realización personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	1	,78
Medianamente feliz	23	17,97
Feliz	88	68,75
Altamente feliz	16	12,50
Total	128	100,00

Conforme con la tabla 4 se presenta la información resultante alcanzada por los empleados en la dimensión realización personal, en donde se observa que la mayoría se ubica en el nivel feliz (68,75 %). Estos datos indican que la mayoría presenta tranquilidad emocional y felicidad plena. Se encuentran satisfechos con lo que tienen y con lo que han alcanzado.

Tabla 5*Resultados alcanzados en la dimensión alegría de vivir*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	1	,78
Medianamente feliz	5	3,91
Feliz	40	31,25
Altamente feliz	82	64,06
Total	128	100,00

Conforme con la tabla 5 se presenta la información resultante alcanzada por los empleados en la dimensión alegría de vivir, en donde se observa que la mayoría se ubica en el nivel altamente feliz (64,06 %). Estos datos indican que la mayoría por lo general se sienten bien, son optimistas, consideran que es maravilloso vivir y se sienten contentos con su vida.

Tabla 6*Resultados alcanzados en la variable estrés laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	108	84,38
Promedio bajo	14	10,94
Promedio alto	3	2,34
Alto	3	2,34
Total	128	100,00

Conforme con la tabla 6 se presenta la información resultante alcanzada por los empleados en la variable estrés laboral, en donde se observa que la gran mayoría (84,38 %) presenta un nivel bajo de estrés laboral. Estos datos indican que la población evaluada no presenta estrés, o este se da de una manera casi imperceptible; teniendo los evaluados los recursos necesarios para hacer frente a sus funciones, las cuales tampoco implican una elevada complejidad o demanda

4.1.2. Análisis inferencial

Correlaciones

Tabla 7

Correlación entre felicidad y estrés laboral (puntuaciones totales)

		Estrés laboral
Felicidad	Coefficiente de correlación	-,059
	Sig. (bilateral)	,506
	N	128

Conforme con la tabla 7 se presenta la relación hallada a través del coeficiente de correlación rho de Spearman, entre felicidad y estrés laboral, en donde se observa un valor $p > 0.05$ indicando que estas variables, en la muestra evaluada, no se relacionan.

Tabla 8

Correlaciones entre las dimensiones de felicidad y el estrés laboral

Dimensiones de felicidad		Estrés laboral
Sentido positivo de la vida	Coefficiente de correlación	,189
	Sig. (bilateral)	,033
	N	128
Satisfacción con la vida	Coefficiente de correlación	-,205
	Sig. (bilateral)	,020
	N	128
Realización personal	Coefficiente de correlación	-,134
	Sig. (bilateral)	,133
	N	128
Alegría de vivir	Coefficiente de correlación	-,051
	Sig. (bilateral)	,569
	N	128

En cuanto a las correlaciones de las dimensiones de felicidad y el estrés laboral, Conforme con la tabla 8 se observa que las dimensiones satisfacción con la vida y sentido positivo de la vida presentan un valor $p < 0.05$, lo cual indica que estas dimensiones se relacionan con el estrés laboral.

Respecto a la dimensión sentido positivo de la vida, se observa un valor $\rho = ,189$, lo cual indica una relación directa; en otras palabras, a mayor estrés laboral es posible que se tenga una mayor percepción positiva y, por ende, menos estados depresivos.

En cuanto a la dimensión satisfacción con la vida se tiene un valor $\rho = -,205$, lo cual indica una relación inversa de grado débil; es decir que, ante un incremento del estrés laboral es posible que se tenga un grado inferior de satisfacción con la vida, se tendría una mayor percepción de estar cada vez más lejos de su ideal de vida o que no se está en el lugar indicado.

Diferencias según el sexo, la edad y el tiempo de servicio

Tabla 9

Diferencias en la variable felicidad según el sexo

Sexo	N	Rango promedio	U	Sig. asin. (bilateral)
Hombre	89	64,59	1727,500	,967
Mujer	39	64,29		

Conforme a la tabla 9 se presentan las diferencias, según el sexo, de la variable felicidad. En donde se observa un valor $p > 0.05$, lo cual indica que no existe diferencias en la variable felicidad en relación con el sexo; en otras palabras, tanto hombres como mujeres presentan una puntuación similar en la variable estudiada.

Tabla 10

Diferencias en la variable felicidad según la edad

Edad	N	Rango promedio	H	gl	Sig. asin.
28 a 37 años	22	70,20	1,248	2	,536
38 a 47 años	84	61,87			
48 a 57 años	22	68,84			

Conforme con la tabla 10 se presentan las diferencias encontradas, según la edad, respecto a la variable felicidad. Se observa un valor $p > 0.05$ lo cual indica que no existe

diferencia entre las medias de todos los grupos.

Tabla 11

Diferencias en la variable felicidad según el tiempo de servicio

Tiempo de servicio	N	Rango promedio	H	gl	Sig. asin.
1 a 4 años	75	61,85			
5 a 8 años	35	69,34	1,015	2	,602
9 a 12 años	18	66,11			

Conforme con la tabla 11 se presentan las diferencias encontradas respecto de la variable felicidad según el tiempo de servicio. Se observa un valor $p > 0.05$, lo cual indica que no existe diferencia entre las medias de todos los grupos.

Tabla 12

Diferencias en la variable estrés laboral según el sexo

Sexo	N	Rango promedio	U	Sig. asin. (bilateral)
Hombre	89	64,13		
Mujer	39	65,33	1703,000	,866

Conforme con la tabla 12 se presentan las diferencias encontradas respecto de la variable estrés laboral según el sexo. Se observa un valor $p > 0.05$, lo cual indica que no existe diferencias entre las distribuciones en relación con el sexo.

Tabla 13

Diferencias en la variable estrés laboral según la edad

Edad	N	Rango promedio	H	gl	Sig. asin.
28 a 37 años	22	67,05			
38 a 47 años	84	65,11	,508	2	,776
48 a 57 años	22	59,61			

Conforme con la tabla 13 se presentan las diferencias encontradas respecto de la variable estrés laboral según la edad. Se observa un valor $p > 0.05$, lo cual indica que no existe diferencia entre las medias de todos los grupos.

Tabla 14*Diferencias en la variable estrés laboral según el tiempo de servicio*

Tiempo de servicio	N	Rango promedio	H	gl	Sig. asin.
1 a 4 años	75	63,34			
5 a 8 años	35	61,43	1,841	2	,398
9 a 12 años	18	75,31			

Conforme con la tabla 14 se presentan las diferencias encontradas respecto de la variable Estrés laboral según el tiempo de servicio. Se observa un valor $p > 0.05$, lo cual indica que no existe diferencia entre las medias de todos los grupos.

4.2. Discusión

El objetivo principal de este estudio fue examinar la conexión entre la satisfacción laboral y los niveles de estrés entre los trabajadores de la empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado de Arequipa.

La muestra estuvo caracterizada por ser en su mayoría varones (69,5 %), con una edad entre los 38 y 47 años (66,5 %), la mayoría eran solteros (57,8 %), obreros (80,5 %) y se encontraban laborando entre 1 y 4 años en la empresa (58,6 %).

En los datos obtenidos, respecto a la felicidad, se obtuvo que la mayoría de los evaluados presentaban un nivel medianamente feliz y un nivel feliz (55,47 % y 43,57 %, respectivamente). Lo cual podría ser debido a que los trabajadores en el ámbito laboral la empresa les brinda todos los beneficios de ley y en su mayoría son trabajadores estables (Rosales, 2015). En cuanto a las dimensiones de felicidad, la mayoría de los trabajadores manifestó estar altamente feliz en las dimensiones sentido positivo de la vida (74,22 %) y alegría de vivir (64,06 %), y tenían un nivel feliz en las dimensiones satisfacción con la vida (57,03 %) y realización personal (68,75 %).

En su gran mayoría, los trabajadores se mostraron receptivos e identificados en

todo momento con la empresa, esto se puede ver evidenciado con los resultados, ya que las dimensiones con más alto índice de felicidad son sentido positivo de la vida y alegría de vivir. Estos resultados son similares a los hallados por otras investigaciones realizadas con personal de construcción, como el estudio de Bustamante y Escapa (2021), quienes encontraron un nivel feliz en la dimensión realización personal (41 %) y un nivel altamente feliz en las dimensiones sentido positivo de la vida (74,6 %), satisfacción con la vida (59,8 %) y en alegría de vivir (65,6 %).

Así también se tiene el estudio de Los Ríos, et al. (2020), quienes encontraron un nivel feliz y altamente feliz. En resumen, se observa cierta concordancia en que el personal de construcción muestra niveles de felicidad elevados lo cual podría deberse a distintos factores como, la percepción de buenas relaciones laborales, sentirse valorados o presentar una buena compensación económica; no obstante, aún es tema de discusión, ya que son pocos los estudios sobre felicidad que se han realizado en esta población (Bensabat, 1987).

En cuanto al estrés laboral, se obtuvo que casi la totalidad de los trabajadores (84,38 %) presentaban un nivel bajo, lo cual podría ser debido a que la empresa mantiene buenas condiciones laborales, como son un ambiente laboral cómodo, aseado y con infraestructura moderna, también se pudo observar, una buena dinámica laboral, trabajo en equipo, resultados que son similares a los obtenidos en otras investigaciones también realizadas en personal de construcción, como el estudio de Huayta (2019), quien encontró que predominaba un nivel bajo de estrés (93 %). También se tiene a Rivera (2021), quien encontró que predominaba el estrés bajo (69,8 %).

No obstante, también se tienen estudios con resultados diferentes como el de Munguía y Quijada (2019), quienes encontraron la predominancia de un nivel moderado

(51 %) o el de García et al (2014), quienes encontraron una tendencia alta al estrés (76 %). A diferencia de la felicidad, en esta variable si se tienen diversas investigaciones, y se puede observar niveles distintos, por lo que no se puede inferir que el trabajo en construcción implica un nivel elevado o bajo de estrés laboral, y es posible que su presencia obedezca a factores propios de cada institución como, el clima laboral, la presión laboral, la carga de trabajo, entre otros (Patlan, 2019).

Según los resultados de la investigación, no existe ni la asociación positiva hipotética ni la relación negativa predicha entre el estrés laboral y la felicidad ($p=,506$), lo cual se puede ver evidenciado en que los trabajadores mantienen en su mayoría un nivel de felicidad alto y bajo estrés laboral, así mismo se halló una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de la satisfacción con la vida con el estrés laboral y felicidad sentido positiva de la vida. Lo cual podría ser entendido como la percepción individual de felicidad lo que podría evidenciarse en el ámbito laboral de forma positiva o negativa generando estrés laboral.

Estos datos contrastan con lo hallado en otras investigaciones como el estudio de Castillo et al., (2020), quien encontró que la felicidad y el estrés se vinculan de manera significativa o la investigación de Chipoco et al., (2018), quienes también hallaron una correlación significativa ($p<0,05$), teniendo como muestra a trabajadores de una agencia de aduanas. La diferencia de estos datos se puede explicar, en el contraste de poblaciones evaluadas, ya que Castillo et al., (2020) desarrollaron dicha investigación con trabajadores de distintos rubros y Chipoco et al., (2018) con personal de aduanas de distintos cargos.

Asimismo, se debe resaltar que existen pocos estudios que relacionen específicamente estas variables, por lo que se carece de datos para sacar una inferencia

en general. Cabe resaltar que también es posible que existan otros factores implicados tal como lo evidencian los estudios que relacionan el estrés con otras variables como el bienestar psicológico (Ibáñez y Yauli 2017) y la satisfacción laboral (Arteta 2019; Villanueva et al., 2019; Gómez et al., 2014).

Sin embargo, en el presente estudio no se encontraron diferencias significativas entre la variable felicidad y la variable estrés al comparar sexo, edad y tiempo de servicio. Estos resultados coinciden con el estudio de Bustamante y Escapa (2021), quienes tampoco hallaron diferencias significativas en cuanto a los grupos de edad. No obstante, se tiene contraste con la investigación de Nina (2017), quien encontró que grupos de mayor edad presentan un mayor nivel de estrés laboral. Estos datos al igual que en la correlación, presentan pocos antecedentes por lo que no se pueden sacar inferencias y queda como tema de discusión que puede ser evaluados en posteriores investigaciones.

Los hallazgos demuestran que los empleados que se sienten comprometidos con su empresa están más responsabilizados con su trabajo, lo que a su vez mejora su capacidad para cumplir con sus deberes y hace que la empresa sea más exitosa. simplemente porque conduce a más ganancias para el negocio (Patlan, 2019). De tal modo, podemos inferir que, al no existir relación de la felicidad y estrés laboral, los trabajadores poseen capacidades de desarrollo organizacional, capacidad para resolución de problemas, así como también la empresa tiene la capacidad para fomentar el trabajo colaborativo y la cooperación, también en todo momento se evidencio el compromiso por parte de los trabajadores y que entienden la visión y la misión del lugar de trabajo. Lazarus y Folkman (1986).

Conclusiones

1. No se ha encontrado relación estadísticamente significativa entre las variables de felicidad y estrés laboral.
2. La mayoría de los trabajadores se manifiestan altamente felices en las dimensiones de sentido positivo de la vida y alegría de vivir (74,22 y 64,06 %, respectivamente), igualmente, la mayoría de ellos se manifiestan felices en realización personal y satisfacción con la vida (68,75 y 57,03 %, respectivamente).
3. La gran mayoría de los trabajadores (84,38 %) presenta un nivel bajo de estrés laboral.
4. Se ha encontrado una relación directa entre la dimensión de felicidad sentido positivo de la vida y el estrés laboral.
5. Se ha encontrado una relación inversa entre la dimensión de felicidad satisfacción con la vida y el estrés laboral.
6. No hay diferencias estadísticamente significativas en la variable felicidad en función al sexo, la edad y el tiempo de servicio.
7. No hay diferencias estadísticamente significativas en la variable estrés laboral en función al sexo, la edad y el tiempo de servicio.
8. El 55,47 % de los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado en Arequipa se reconoce como medianamente feliz; un 43,75 %, como feliz; y solo un 0,78 %, como infeliz.

Recomendaciones

1. Se recomienda la realización de estudios más profundos de la relación entre felicidad y estrés laboral en trabajadores de otros rubros.
2. Se pide investigar la posible relación entre las dimensiones de felicidad y las dimensiones de estrés laboral.
3. Además de las variables de comparación sexo, edad y tiempo de servicio se podrían estudiar otras, como por ejemplo el tipo de trabajo desempeñado.
4. Se exhorta que la empresa promueva actividades de recreación y de confraternidad entre sus trabajadores, con la finalidad de incrementar su identificación con ella, aumentar su bienestar y disminuir el estrés laboral.
5. Se recomienda a la empresa fomentar la comunicación con sus trabajadores, recogiendo sus sugerencias, demandas y quejas.
6. Se sigue capacitando a los trabajadores a través de cursos y talleres periódicos, con la finalidad de desarrollar sus habilidades.
7. Finalmente, se recomienda a la empresa proporcionar y fomentar lugares de trabajo adecuados, con una buena distribución del espacio y adecuada iluminación y ventilación, manteniéndolos ordenados y limpios. Esto permitirá a los empleados trabajar en mejores condiciones y mejorar su bienestar y desempeño dentro de la empresa.

Referencias

- Alarcón, E. (2017). *Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima, 2017*. (Tesis de Licenciatura). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11234>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Alesso, M. (2008). Qué es la Felicidad según Filón. *Argentina Circe de Clásicos y Modernos*, (12), 11-27. https://www.academia.edu/5318105/Que_es_la_felicidad_segun_Filon
- Álvarez, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista éxito empresarial*, 227(1), 1-3. http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf
- Álvarez, A., y Muñiz, J. (2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones: un enfoque psicosocial. *Revista de Comunicación*, 12(1), 7-31. <https://revistadecomunicacion.com/article/view/2729>
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 10(1), 13-24. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-23862016000100002&script=sci_abstract&tlng=es
- Arteta, V. (2019). *Efectos del estrés laboral en la satisfacción del trabajo del personal de ElectroSur S.A en la ciudad de Tacna*. (Tesis de Licenciatura). <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/963/Arteta-Miranda-Viviam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6), 971-982. <https://revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
- Bensabat, S. (1987). *Stress*. Iber libro.com. <https://www.iberlibro.com/Stress-Grandes-especialistas-responden-Soly-Bensabat/22758868544/bd>
- Bustamante, L. y Escapa, J. (2021). *Felicidad y engagement en trabajadores del rubro construcción civil de una empresa en la ciudad de Arequipa*. (Tesis de Licenciatura). <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10984>
- Chipoco, J., Flores, A., Torres, L., Varea, U. (2018). *Satisfacción laboral y estrés en trabajadores de una agencia de Aduanas del Callao. Pontificia Universidad católica del Perú* (Tesis de maestría). <https://tesis.pucp>

edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13681/CHIPOCO_FLORES_FELICIDAD_ADUANAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo, W., Montaña, Y., Pertuz, C. (2020). *Relación entre felicidad y estrés en el trabajo en una muestra de trabajadores. Colombia.* (Tesis de licenciatura). <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/57a59517-4d37-404e-ae67-84ab5289aeb9/content>
- De los Rios, A. (2016). Felicidad y economía: la felicidad como utilidad en la economía. *Equidad & Desarrollo* (26), 115-143. <https://ideas.repec.org/a/col/000452/016282.html>
- De los Ríos, S., Toledo, C., Chacón, A., Vegas, M. (2020). *La motivación y su relación con la felicidad en la empresa Inka construcciones. Lima Perú* (Tesis de magíster). https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16176/RIOS_TOLEDO_MOTIVACION_INKA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Espinoza, M. (2019). *Grados de satisfacción en el trabajo y su asociación con niveles de estrés laboral en personal de salud de una unidad médica familiar.* Veracruz-México. (Tesis de licenciatura). <https://cdigital.uv.mx/handle/1944/50067>
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-Claves del Pensamiento*, 8(1), 13-29. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013
- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M. & León, S. (2014). Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. *Ciencia y Trabajo*, 16(50), 97-102. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007
- Gómez, P., Hernandez, J., Mendes, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y trabajo*, 16(49), (1-17). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (5ta Ed)*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Huayta (2019). *Niveles de estrés y satisfacción laboral en obreros del sector de construcción.* La Paz Bolivia 2019 (tesis de licenciatura). <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24225>
- Ibáñez, D., Yauli, J. (2017). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche (estudio realizado en los casinos del Grupo CIRSA en Arequipa-2017)* (Tesis de Licenciatura). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3145852>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (15 abril 2015). *Empleo en Lima metropolitana*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-en-lima-metropolitana-aumento-26-en-el-cuarto-trimestre-de-2015-8814/>
- Kelez P. y Macera P. (2009). ¿Un mundo feliz?: bienestar subjetivo en Lima Metropolitana. Apuntes. *Revista de Ciencias Sociales*, (64), 55-77. <http://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/584>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*. 50(3), 571-579. <https://psycnet.apa.org/buy/1986-19792-001>
- Macedo, E. (2014). *Satisfacción laboral y bienestar subjetivo en trabajadores de una empresa de Telefonía móvil de Arequipa*. (Tesis de Licenciatura, facultad de ciencias tecnologías y humanidades, Arequipa, Perú). <https://1library.co/document/z1dg478z-satisfaccion-laboral-bienestar-subjetivo-trabajadores-empresa-telefonía-arequipa.html>
- Margot, J. (2007). La felicidad. *Praxis Filosófica*. (25) 55-79. <https://docplayer.es/41934796-La-felicidad-jean-paul-margot-universidad-del-valle.html>
- Mahecha, Gaitán, I., C., Arteaga, M. Breton, D., Urbano, H., (2015). Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad. Harvard Deusto. *Business Review*, 244, 6-17. <https://www.harvard-deusto.com/todo-es-cuestion-de-actitud>
- Melgosa, J. (1994). *Sin estrés nuevo estilo de vida*. Editorial Safeliz. <https://docplayer.es/142770648-Sin-estres-nuevo-estilo-de-vida-pdf-descargar-leer-descargar-leer-english-version-download-read-descripcion.html>
- Montoya, E. (2017). *Clima organizacional y estrés laboral en los trabajadores de la empresa Manpower, Lince, Lima 2017*. (Tesis de Licenciatura, facultad de humanidades, Lima, Perú.). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8532> [Consulta: 10 de junio 2022]
- Munguía (2019). *El impacto que tiene el estrés en la capacidad para realizar el trabajo en empleados de un hospital de Huancayo*. (Tesis de Licenciatura). repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV
- Muratori et al. (2017). Felicidad y bienestar psicológico: Estudio comparativo entre Argentina y España. Argentina. *Psyche*, 24(2), 1-18. <https://www.redalyc.org/pdf/967/96742675003.pdf>
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2015). *Contenido y límites de la libertad de la empresa y su articulación con el derecho de libertad sindical*. 055, 1 http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_55.html
- Necati, A. (2012). A grand theory of human nature and happiness. *Humanomics*, 28(1), 42-63.

[https://www.researchgate.net/publication/228245566_A_Grand_Theory_of_Human_Nature_and_Happiness#:~:text=Social %20implications %20The %20paper %20theoretically](https://www.researchgate.net/publication/228245566_A_Grand_Theory_of_Human_Nature_and_Happiness#:~:text=Social%20implications%20The%20paper%20theoretically)

- Neidhardt, J. Weinstein, M. Conry, R (3 setiembre 1989). Seis programas para prevenir y controlar el estrés. Uniliber. https://www.uniliber.com/ficha/seis-programas-para-prevenir-y-controlar-el-estres_77143789/
- Norrish, J. Vella-Brodrick, D. (2007). Is the Study of Happiness a Worthy Scientific Pursuit? *Social Indicators Research*. 87(3), 393-407 https://www.researchgate.net/publication/225479464_Is_the_Study_of_Happiness_a_Worthy_Scientific_Pursuit
- Organización Internacional del Trabajo (14 marzo 2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf [Consulta: 05 de agosto 2022]
- Organización Mundial de la Salud (17 junio 2004). *La organización del trabajo y el estrés. Protección de la salud de los trabajadores*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>
- Organización Mundial de la Salud (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. *Protección de la salud de los trabajadores*, 6, 1-49. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 1(35) 156-184. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738>
- Quispe, S. (2016). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa Privada en Lima. (Tesis de Licenciatura, facultad de humanidades, Lima, Perú). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/366?show=full>
- Ramos, N. y Moyano, E. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Revista Universum*, 22(2), 325-347 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2887663>
- Rivera (2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora de Lima, 2021. (Tesis de Licenciatura). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73700/Sheron_PMK-SD.pdf?sequence=1
- Román, A. y Rentería, J. (19 marzo 2015). *Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: las políticas públicas para un desarrollo social integral*. Perú. <https://cies.org.pe/investigacion/empleo-informal-y-bienestar-subjetivo-en-el->

peru-orientando-las-politicas/ [Consulta: 02 de agosto 2022]

- Rosales, R. (2015). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana. (Tesis de Licenciatura). <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6555>
- Sanin, A. (2017). Felicidad y optimismo en el trabajo. Colombia (tesis doctoral) https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1
- Sánchez (2017). Análisis exploratorio de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 13-24
- Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Ediciones B, <https://www.lecturalia.com/libro/99424/la-autentica-felicidad>
- Sonntag, S. y Frese, M. (2012). Stress in Organizations. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/290993436_Stress_in_Organization
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un centro de contacto en Lima. *Revista PsiqueMag*. 1(2), 16-34 <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Yamamoto, J. (2015). *Un modelo de bienestar subjetivo para lima metropolitana*. (tesis doctoral). https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7682/YAMAMOTO_SUDA_JORGE_MODELO_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Existe relación entre felicidad y estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si existe relación entre felicidad y estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Establecer el nivel de felicidad de los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).</p> <p>OE2: Establecer el nivel de estrés laboral de los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa (2022).</p> <p>OE3: Determinar si existe relación entre las dimensiones</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre felicidad y estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de felicidad y el estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa, 2022</p> <p>H2: Existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de felicidad según el sexo en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa, 2022.</p>	<p>Tipo y diseño de investigación: Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo o alcance descriptivo correlacional. Diseño no experimental, transversal, descriptivo-correlacional.</p> <p>Variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Felicidad - Estrés laboral <p>Población y muestra: La población en la presente investigación estuvo compuesta por 128 obreros, 39 mujeres y 89 varones entre los 20 y 52 años de edad en la empresa en horarios rotativos (nocturno - diurno). En un censo no hay criterios de inclusión y exclusión. La muestra está compuesta por 130 trabajadores de una empresa del distrito de Cerro Colorado.</p>

de felicidad y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa, 2022.

OE4: Determinar si existen diferencias en las dimensiones de felicidad según el sexo en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa, 2022.

OE5: Determinar si existen diferencias en las dimensiones de felicidad según la edad en los trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa, 2022.

H3: Existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de felicidad según la edad en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado, de la ciudad de Arequipa, 2022.

Se usó un muestreo no probabilístico caracterizado por el uso del juicio del investigador.

Instrumentos:

Escala de Felicidad de Lima (EFL).

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición	
Variable 1 Felicidad	La variable felicidad fue medida a través de Escala de Felicidad de Lima (EFL), basada en la realidad peruana, por R. Alarcón. Esta escala está conformada por 27 ítems que están proporcionados en dimensiones: Sentido positivo de vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir.	Sentido positivo de la vida	1, 4, 8, 12, 15, 22, 26	Ordinal	
		Satisfacción con la vida	2, 6, 9, 14, 18, 21, 25, 27		
		Satisfacción personal	3, 5, 10, 13, 16, 20, 24		
		Alegría de vivir	7, 11, 17, 19, 23		
Variable 2 Estrés laboral	La variable estrés laboral fue medida con La Escala de Estrés Laboral de la OIT/OMS mide siete factores que contribuyen al estrés en el trabajo,	Indicadores		Nominal	
		Clima organizacional	Estrategia organizativa		1,10,11,20
		Estructura organizacional	Intervención y efectividad		2,12,16,24
		Respaldo del grupo,	Respaldo de metas		8,19,23
		Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo		3,15,22
		Tecnología	Uso adecuado de tecnología		4,14,25
		Influencia del líder	Intervención y efectividad		5,6,13,17
Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21			

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

(R. Alarcón, 2006)

Sexo: () Hombre () Mujer Edad: _____

Estado civil: () Soltero/a () Casado/a () Viudo/a () Divorciado/a

Nivel de instrucción: () Primaria () Secundaria () Sup. técnico () Sup. universitario

Tipo de trabajo: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones: Consulte la lista de reclamos a continuación y háganos saber si está de acuerdo, en desacuerdo o si tiene alguna duda. Antes de usar la escala, lea atentamente cada oración. Ponga una X al lado de su respuesta. Las respuestas pueden ser cualquier cosa.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TA	A	¿?	D	TD

N.º	Ítems	TA	A	¿?	D	TD
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 volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.					
10.	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
11.	La mayoría del tiempo 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.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS
 (Ivancevich y Matteson, 1989)

Sexo: () Hombre () Mujer Edad: _____

Estado civil: () Soltero/a () Casado/a () Viudo/a () Divorciado/a

Nivel de instrucción: () Primaria () Secundaria () Sup. técnico () Sup. universitario

Tipo de trabajo: _____ Tiempo de servicio: _____

Instrucciones:

Indique la frecuencia con la que le causa estrés la situación descrita anteriormente, por favor anote el número correspondiente.

Nunca	Raras veces	Ocasional- mente	Algunas veces	Frecuente- mente	General- mente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

1.	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
2.	¿El rendirle informe a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
3.	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	1	2	3	4	5	6	7
4.	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
5.	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
6.	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
7.	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
8.	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
9.	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
10.	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
11.	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
12.	¿El que los individuos que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
13.	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
14.	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
15.	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
16.	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
17.	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de	1	2	3	4	5	6	7

	mi trabajo me causa estrés?							
18.	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
19.	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
20.	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
21.	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
22.	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
23.	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
24.	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
25.	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Bienvenido(a).

Les saluda María Vega Peña y Úrsula García Barrios. Es un placer escribir y extender una invitación para participar en este estudio conducente al título de Licenciado en Psicología. Al realizar esta encuesta, ayudará a la organización a obtener más información sobre los niveles de placer y estrés de sus empleados en el lugar de trabajo. Sus hallazgos se utilizarán únicamente con fines de investigación y se tratarán con el mayor secreto.

Consentimiento Los participantes permanecerán anónimos y su participación es completamente opcional. Si decide unirse al estudio, se le enviará una ficha de datos sociodemográficos y un cuestionario psicológico, los cuales necesitan respuestas veraces. Para ello se necesitan aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Debido al carácter subjetivo de los objetivos del estudio, no existe una respuesta correcta definitiva. No se preocupe, ninguno de estos datos se utilizará para ningún tipo de diagnóstico de forma individual. Puede cancelar el formulario en cualquier momento sin ninguna consecuencia negativa. Siéntase libre de escribir al investigador a la siguiente dirección con cualquier pregunta o inquietud que pueda tener con respecto a este estudio. 46177987@continental.edu.pe. Proporcione su nombre completo e iniciales aquí si comprende la naturaleza del estudio y acepta participar voluntariamente. GRACIAS.

Anexo 5. Carta de autorización de la empresa



CARTA DE AUTORIZACION

Arequipa 12 de Mayo del 2022

Por el presente documento, yo Nelson Carrera Bustamante, identificado con DNI 29371080 en mi calidad de Gerente General de la empresa MARQUISSA J&L S.A.C. autorizo a los bachilleres Ursula García Barrios y María Vega Peña de la Universidad Continental, para la aplicación, estudio y desarrollo de su Tesis de Pregrado denominado: "Felicidad y estrés laboral en trabajadores de una empresa de construcción del distrito de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa – 2022"

La empresa precisa que toda la información proporcionada y obtenida de dicha investigación serán para uso exclusivamente académico.

Del mismo modo agradecemos los resultados que se obtendrán de dicha investigación ya que serán, para el mejoramiento del ambiente laboral en nuestra empresa.

Atentamente


Nelson Carrera Bustamante
Gerente General



Universidad
Continental

Huancayo, 26 de septiembre de 2022

OFICIO N° 196-2022-CE-FH-UC

Señoras:

URSULA KATHERINE GARCÍA BARRIOS
MARIA EUGENIA VEGA PEÑA

Presente-

EXP. 196- 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: "**FELICIDAD Y ESTRES LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN DEL DISTRITO DE CERRO COLORADO, DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2022**" ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Humanidades, bajo las siguientes observaciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas (mantener la confidencialidad de datos personales de los individuos entrevistados).
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,



Claudio Ríos Cerezo
Comité de Ética en Investigación
Facultad de Humanidades
Presidente
Universidad Continental