

# Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en un Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2016

---

L. Rodolfo Zare Reyes<sup>1, a</sup>

<sup>1</sup>Escuela de Post Grado, Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú

<sup>a</sup>Egresado

---

Correspondencia: L. Rodolfo Zare Reyes

Correo electrónico: r zr6@hotmail.com

---

## RESUMEN

---

El propósito del presente estudio ha consistido en determinar la relación existente entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de capacitación industrial de Trujillo, en el año 2016. Para tal propósito, se llevó a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo-correlacional y transeccional, cuya muestra estuvo conformada por un total de 25 trabajadores docentes y 21 trabajadores administrativos. Para medir la felicidad en el trabajo se aplicó un cuestionario autoadministrado; y, para el desempeño laboral, una escala gráfica de evaluación del desempeño, en el caso de los trabajadores administrativos, y un cuestionario de evaluación del desempeño en aula, en el caso de los trabajadores docentes. Los resultados han demostrado que no se ha verificado la hipótesis planteada, por cuanto, en el caso de los trabajadores docentes, la relación directa encontrada no era significativa y, en el caso de los trabajadores administrativos, la relación inversa encontrada tampoco era significativa.

**Palabras clave:** Felicidad, bienestar subjetivo, felicidad en el trabajo, desempeño laboral.

*Happiness at work and work performance at an industrial training center in the city of Trujillo (Peru), 2016*

---

## ABSTRACT

---

*The purpose of the present study was to determine the relationship between happiness at work and work performance of the workers of the National Training Service for the Construction Industry, Trujillo 2016. For this purpose, a quantitative approach was proposed Non-experimental, descriptive-correlational and transactional design, whose sample was composed of a total of 25 teachers and 21 administrative staff. A self-administered questionnaire was applied to measure the level of happiness at work, as well as a graphical scale of performance evaluation (completed by its immediate boss), in the case of administrative workers and a questionnaire assessing teacher performance in Classroom (completed by students), in the case of teachers. The results have shown that the hypothesis has not been verified, because, in the case of teachers, the direct relationship found was not significant and, in the case of administrative workers, the inverse relationship found was not significant either.*

**Keywords:** Happiness, subjective well-being, happiness at work, work performance.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto de la problemática encontrada en los documentos oficiales de la organización en estudio, se inscribe un problema en particular que tiene que ver con un elemento fundamental en el funcionamiento de toda organización, esto es, las personas que trabajan en la misma; y cuyo desempeño resulta siendo vital para la superación de las debilidades y la generación de fortalezas que coadyuvan al respecto. En este sentido, en la literatura especializada se ha ido abriendo paso un conjunto de investigaciones que buscan determinar cómo mejorar no solo la eficacia, sino, también, la eficiencia de las organizaciones, a partir de un moderno concepto referido a la felicidad que proporciona el lugar donde se trabaja y las tareas que se realizan.

Chaiprasit & Santidhirakul (2011), efectuaron una investigación en Tailandia, con el objetivo de determinar los factores que estaban afectando la felicidad de los empleados en el trabajo en las PYME, así como el de medir el nivel de la felicidad en el trabajo. En base a la aplicación de un cuestionario estructurado sobre una muestra de 300 empleados (100 del sector manufactura, 100 del sector servicios y 100 del sector comercial), los datos fueron analizados a través de estadística descriptiva, llegando a las siguientes conclusiones: (a) El nivel de felicidad de los empleados era alto, al igual que el nivel de opinión sobre los cinco factores que afectan la felicidad en el trabajo: trabajo estimulante, valores compartidos en la organización, relaciones entre los empleados, calidad de vida laboral y liderazgo; (b) Tres factores eran los que mayormente afectaban la felicidad de los empleados: relación entre los empleados, calidad de la vida laboral y liderazgo.

Dutschke (2013), llevó a cabo un estudio exploratorio en Portugal que buscaba identificar cuáles son los factores y variables que contribuyen a la felicidad de los trabajadores profesionales, así como elaborar un cuestionario de evaluación del nivel de felicidad organizacional y verificar su confiabilidad en diferentes sectores de actividad. Utilizando cuestionarios con preguntas abiertas a un grupo de profesionales con funciones no operativas y mediante la aplicación de análisis de contenido para identificar factores y variables que afectan la felicidad en las organizaciones, la fiabilidad del cuestionario definitivo se determinó mediante el alpha de Cronbach. Los resultados fueron los siguientes: (a) Se identificaron nueve factores que afectaban la felicidad de los profesionales en la organización: ambiente interno, reconocimiento y confianza, desarrollo personal, remuneración, implicación personal, sostenibilidad e innovación, involucramiento con jefes y organización, definición de objetivos y equilibrio entre vida personal y profesión; (b) El valor del alpha de Cronbach fue de 0.982, lo que verificaba un elevado nivel de confiabilidad del cuestionario propuesto.

Golden, Henly y Lambert (2013), efectuaron un estudio que pretendía contribuir al conocimiento de los factores determinantes de la felicidad en el trabajo, mediante el análisis del papel independiente que desempeñaba el hecho de tener discrecionalidad sobre el tiempo de trabajo, a partir de una muestra de datos agrupados de dos años de una medición efectuada en USA por el *National Opinion Research Center*, en su anexo de Calidad de Vida Laboral. Los resultados empíricos demostraron que la discrecionalidad sobre el momento de trabajo importaba mucho

más para la felicidad que la duración del tiempo de trabajo o los ingresos, siendo esta asociación mucho más fuerte y más significativa entre los trabajadores pagados por hora. Asimismo, los hallazgos sugerían que la probabilidad de tomar tiempo libre durante el transcurso del día era sensiblemente mayor que la de variar solo el inicio o final de la jornada de trabajo.

Salas, Alegre y Fernández (2013), llevaron a cabo un estudio empírico en el área de Alergología de los Hospitales Públicos en España, con el objetivo de proponer un modelo integrativo para medir la felicidad en el trabajo. En base a la aplicación de un cuestionario electrónico a un universo constituido por personal médico especializado de los servicios de alergia de España para recoger los datos correspondientes, los investigadores utilizaron modelos de ecuaciones estructurales para mostrar, en conclusión, los siguientes resultados: (a) El liderazgo transformacional, como variable latente determinada por el compromiso individual, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo afectivo, tiene un efecto directo y positivo sobre la felicidad en el trabajo; (b) La capacidad de aprendizaje organizativo ejerce un papel moderador entre el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo.

Lacerda, Tureta y Balassiano (2013), efectuaron un trabajo de investigación con el objetivo de medir la relación entre el bienestar o felicidad en el trabajo y el desempeño laboral en una empresa privada del sector comunicaciones de Brasil. Los datos fueron recogidos a través de un cuestionario estructurado aplicado a una muestra de 307 funcionarios. En conclusión, los resultados demostraron que existía una relación positiva entre bienestar en el trabajo y desempeño laboral aunque no muy fuerte.

## REVISIÓN TEÓRICA

En relación a un concepto previo al de felicidad en el trabajo, esto es, satisfacción en el trabajo, Yamamoto (2013), sostiene que la satisfacción laboral es un tema central en la administración de las personas en las organizaciones y, como tal, su medición e implementación de programas de mejora deben responder, en primer lugar, a la identificación de necesidades en su contexto. Partiendo de la interrogante de si se vive para trabajar o se trabaja para vivir, el autor sostiene que si la respuesta es que se trabaja para vivir “el camino es centrar la gestión en el impacto que el trabajo tiene en la sensación de encontrarse satisfecho con la vida” (p. 18).

En este sentido, desde el campo de la psicología organizacional, Argyle –citado por Vanegas (2013, pp. 4-5)- considera que son diversas las razones que pueden explicar la satisfacción con la vida: (a) los hechos objetivos que causan satisfacción personal como las relaciones interpersonales, un trabajo reconocido y un adecuado nivel de ocio; (b) la experiencia de hechos agradables y placenteros que, aunque sean pequeños incidentes, pueden tener una fuerte tonalidad afectiva positiva; (c) el grado de aspiraciones y logros percibidos; (d) la comparación con otras personas; y, (e) los procesos de adaptación. Según esta autora, términos como “calidad de vida, bienestar subjetivo, satisfacción vital y bienestar social son todos parte de una terminología que se relaciona con la felicidad”.

Por otro lado, desde el campo de la Etología, el eminente zoólogo Desmond Morris, a partir de un enfoque evolutivo y subjetivo, sostiene que la verdadera naturaleza de la felicidad es a menudo mal entendida. Morris (2006), expresa al respecto lo siguiente:

Se confunde a menudo con la alegría, la satisfacción o la tranquilidad. La mejor manera de explicar la diferencia es describir la alegría como el estado de ánimo de que la vida es buena, mientras que la felicidad es la sensación que experimentamos cuando de repente la vida se pone mejor. En el mismo momento cuando algo maravilloso nos pasa, hay una oleada de emoción, una sensación de placer intenso, una explosión de puro placer - y este es el momento en el que estamos realmente felices. Por desgracia, no dura mucho tiempo. La felicidad intensa es una sensación fugaz transitoria (p. 12).

Picheira (2013), por su parte, advierte que es en el sector público en donde se puede constatar los diversos esfuerzos realizados por varios gobiernos para disponer de información que les permita conocer los niveles de bienestar, satisfacción o felicidad de las personas, habiéndose constituido la felicidad en un fenómeno global que representa una cuestión de Estado. En este contexto, el autor hace referencia a la resolución adoptada en el año 2011 por la Organización de Naciones Unidas, que se titula *La felicidad: hacia un enfoque holístico del desarrollo*, en la que se considera que la búsqueda de la felicidad es un objetivo y una aspiración humana universal, invitando a sus Estados miembros a desarrollar nuevos indicadores y adoptar otras medidas para que la felicidad y el bienestar permitan orientar las políticas públicas.

En el mundo de las relaciones laborales, Moyano, Castillo y Lizana (2008) han indicado que “el trabajo brinda la posibilidad de experimentar los desafíos y alegrías del trabajo bien hecho, procurar la virtud y la alegría y, tal vez, la escurridiza felicidad en ello” (p. 695). Citando a Argyle, han señalado que si bien el trabajo aporta menos a la felicidad total de las personas, en comparación con otros factores como la pareja, la familia, el ocio o los amigos, tiene, en cambio, un potencial de infelicidad altísimo y demostrado.

En este contexto, algunos especialistas definen al concepto felicidad en el trabajo en el sentido de que ésta se produce “cuando una persona reacciona y disfruta de lo que está haciendo en el trabajo” (Chaiprasit y Santidhirakul, p. 191). A su turno, algunos autores como Dutshke hablan de felicidad organizacional, precisando que este concepto es mucho más amplio que el de satisfacción laboral.

Para Wesarat, Yazam y Abdul (2015), por su parte, la felicidad está relacionada con el bienestar subjetivo del individuo. Citando a Bhattacharjee & Bhattacharjee, así como a Carleton, los autores consideran que “la felicidad en el lugar de trabajo se refiere a la satisfacción de vida y del trabajo de un individuo o bienestar subjetivo en el lugar de trabajo” (p. 79).

De modo similar, Maenaporhi, citado por Chaiprasit y Santidhirakul, sostiene que “la felicidad en el lugar de trabajo significa una situación en la que el personal está contento en el trabajo y no lo sienten como tal, son eficientes y alcanzan metas específicas, tanto a nivel personal como organizacional” (p. 191). A juicio de estos autores, cinco serían los factores que explicarían

la felicidad en el lugar de trabajo: trabajo inspirador, valores corporativos compartidos, relaciones con los compañeros, calidad de vida laboral y liderazgo.

Por su parte para Warr (2013), la felicidad y la infelicidad en el trabajo se derivan de dos fuentes: tanto de las características ambientales y del entorno como de los procesos mentales del individuo.

Por otro lado, Fischer, citado por Salas et al., considera que “algunas personas son más felices que otras en sus organizaciones en función de cuatro variables: el entorno, las características personales, la interacción con el medio y la predisposición a la felicidad” (p. 91).

En cuanto a la variable desempeño laboral, Springer (2011) indica que es uno de los constructos más importantes en el campo de la gestión de los recursos humanos. Citando a Jamal, considera que el desempeño laboral es una función que una persona puede llevar a cabo con éxito en el contexto de unas limitaciones normales y recursos disponibles. En todo caso, el contenido del desempeño laboral se diferencia de un trabajo a otro. En otra cita que hace de Harrison et al., define al constructo como comportamientos que están bajo el control individual y que afectan los objetivos de la organización.

Por su parte, Okoji (2015) sostiene que el desempeño ha sido definido de varias maneras por los especialistas y que se le considera como un acto de llevar a cabo una tarea determinada y la capacidad de combinar hábilmente los comportamientos esperados para el logro de metas y objetivos de la organización. Por lo tanto, según el autor, el desempeño laboral es la forma y manera en que el personal en una organización lleva a cabo las tareas que se le asignen a fin de lograr las metas y objetivos de las organizaciones.

Por otro lado, Scullen et al., citados por Shamsuddin & Rahman (2014), consideran que el desempeño laboral es un constructo muy importante en la práctica de la organización y de la investigación, ya que actúa con un rol principal en la mayoría de las decisiones en materia de administración del personal, tales como la compensación basada en el mérito, la promoción y la retención de los empleados.

A su vez, Murphy y Kroker, citados por Yozgat, Yurtkoru & Bilginoglu (2013), definen el desempeño laboral como las actuaciones de una persona sobre las tareas específicas que comprenden descripciones uniformes, precisando además que el desempeño también se ve afectado por variables tales como el mantenimiento de buenas relaciones interpersonales, el absentismo y las conductas de abstinencia, abuso de sustancias y otros comportamientos que aumentan los peligros en el lugar de trabajo.

Según Motowildlo, citado por Mohamad & Jais (2016), el desempeño laboral no viene a ser sino el valor total esperado por la organización de los comportamientos específicos que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo estándar. Aparte de eso, también es un resultado individual en términos de calidad y cantidad que se espera de todos los empleados de un trabajo en particular; lo que demuestra que un desempeño individual está determinado en la mayor parte del tiempo por la motivación, voluntad y capacidad para hacer el trabajo.

En lo que se refiere a la evaluación del desempeño laboral, Snell y Bohlander (2013) sostienen lo siguiente:

(...) es una parte importante de los sistemas de administración del desempeño, es el resultado de un proceso anual o bianual en el que un gerente evalúa el desempeño de un empleado en relación a los requerimientos de su puesto y utiliza la información para mostrar a la persona dónde se necesita mejoras y porqué (p. 344).

En este contexto, Salgado y Cabal registran una serie de definiciones del constructo a partir del primer intento de Murphy por separar los conceptos de desempeño, productividad y efectividad, concluyendo que “[...] actualmente hay un elevado acuerdo en que el dominio del desempeño del puesto incluye dos grandes dimensiones: desempeño de tarea y desempeño contextual o cívico” (p. 76).

Según Mathis y Jackson, citados por Grigoroudis & Zopounidis (2012), la evaluación del desempeño de los empleados es un proceso incorporado en todas las actividades de las organizaciones empresariales modernas, a través del cual la organización evalúa qué tan bien realizan los empleados su trabajo en comparación con un conjunto de normas y comunica los resultados de esta evaluación a los mismos. Según estos autores, en el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño, la organización debe tomar una serie de decisiones importantes: ¿Quién debe diseñar el proceso de evaluación? ¿Quién debe evaluar a quién? ¿Quién debe revisar los resultados de la evaluación? ¿Cómo se podrían explotar estos resultados? Varias alternativas se pueden encontrar para cada una de las decisiones anteriores.

En cuanto a los métodos de evaluación del desempeño, Snell y Bohlander señalan que pueden clasificarse midiendo los rasgos, el comportamiento o los resultados. Los métodos de rasgos miden las características de un empleado que son consideradas importantes para el puesto y la organización en general (como por ejemplo: confiabilidad, creatividad, iniciativa, liderazgo). Entre estos métodos, los autores describen las escalas gráficas de calificación, las escalas estándar mixtas, el método de elección forzada y el método de ensayo.

Los métodos conductuales describen de manera específica qué acciones se deben exhibir o no en el puesto de trabajo. Entre estos métodos, los autores describen el método del incidente crítico, el método de listas de verificación del comportamiento, la escala de evaluación basada en el comportamiento y la escala de observación del comportamiento.

Los métodos de resultados evalúan los logros de los empleados, es decir, los resultados que logran por medio de su trabajo. Entre estos métodos, los autores describen las medidas de productividad, la administración por objetivos y el tablero de mando integral o balanced scorecard.

A juicio de estos autores, los diversos métodos de evaluación tienen ventajas y desventajas, razón por la cual la elección del método se debe basar sobre todo en el propósito de la evaluación. Como podrá advertirse, los diversos métodos que plantea la literatura especializada cubren no solo las características personales de los trabajadores (cómo son), sino también las características de su conducta o comportamiento (cómo actúan) y los resultados que presentan (cuánto producen).

Tal como sostienen Vidal y Linati (2015), la felicidad no solo es importante en diversos aspectos de la vida de las personas, sino, también, en el plano laboral. Las autoras referencian una serie de investigaciones que “demuestran que la felicidad pronostica importantes resultados e indicadores, como son una mayor productividad y rendimiento en el trabajo, un mayor auto-control, mejores relaciones interpersonales, una mejor salud física y mental, así como una mayor longevidad” (p. 611). Asimismo, sostienen que investigaciones recientes, como las de Branham, demuestran que las razones por las cuales muchas personas abandonan las organizaciones se deben cinco veces más a factores internos (como la insatisfacción o descontento) que a oportunidades externas de trabajo.

Citando al *Happiness at Work Index 2007*, las autoras en mención indican que dicho estudio establece que solo aquellos que no se declaran felices en el trabajo consideran el dinero como un factor que conduce a la felicidad, lo que demostraría que el dinero no compra la felicidad. Asimismo, para aquellos que se declaran felices en el trabajo, las relaciones con los compañeros de trabajo son el factor más importante, además de otros como la relación con los superiores, la conciliación de la vida familiar y laboral, la significación del trabajo realizado y el reconocimiento por los logros alcanzados.

En todo caso, Fisher (2010) –citando a Harrison et al., así como a Ricketta- había advertido ya de que existen pruebas de que las actitudes positivas individuales y colectivas (participación, satisfacción, compromiso, integración) no sólo están relacionadas, sino también predicen los resultados organizacionales deseados, incluyendo el desempeño individual y de la unidad, la retención de los empleados, la seguridad, la satisfacción del cliente y el comportamiento de ciudadanía organizacional.

Por otro lado, Dutschke informa que diversas investigaciones han tratado de determinar la relación entre felicidad en el trabajo y rendimiento, destacando en este sentido los de Hosie et al. y Fischer. A su vez, Fisher ha destacado los trabajos de diseño correlacional de Judge et al., Harrison et al., Kois, así como Betterson et al., en los que se ha encontrado una relación positiva entre ambos constructos.

En este contexto teórico, el problema y la hipótesis de investigación han sido formulados de la siguiente manera:

Problema: ¿Qué relación existe entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), en el año 2016?

Hipótesis: Existe una relación directa entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), en el año 2016.

El objetivo general ha sido planteado en el sentido de determinar si existe una relación directa entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú), en el año 2016.

## METODOLOGÍA

La investigación de carácter cuantitativo, tiene un diseño descriptivo-correlacional, ya que el propósito principal ha sido el de demostrar la relación existente entre dos variables: felicidad en el trabajo y desempeño laboral.

La población total la conforman un total de 81 trabajadores (60 docentes y 21 administrativos). La muestra, escogida en términos de conveniencia, ha estado constituida por un total de 46 trabajadores (25 docentes y 21 administrativos), tal como puede apreciarse en la tabla 1.

**Tabla 1**  
*Características sociodemográficas de la muestra*

<b>Tipo</b>	<b>Docentes</b>	<b>Administrativo</b>	<b>Total</b>
Género	25	21	46
Masculino	19	13	32
Femenino	6	8	14
Edad	25	21	46
Hasta 40	8	13	4.8
Entre 41 - 46	13	6	18.1
Más de 60	4	2	5.3

Para la medición de la variable felicidad en el trabajo, la técnica utilizada ha sido la encuesta. El instrumento de recolección de datos ha sido un cuestionario auto-administrado, estructurado en base a la adaptación efectuada del cuestionario validado y confirmado por Demo & Paschoal (2016) en USA, construido y validado anteriormente en Brasil por Paschoal y Tamayo (2008).

En cuanto a la medición de la variable desempeño laboral, la técnica utilizada han sido dos: encuesta, en el caso del personal docente y rúbrica en el caso del personal administrativo. Los instrumentos de recolección de datos, igualmente, han sido dos: un cuestionario estructurado, en el caso del personal docente, el mismo que ha sido cumplimentado por los estudiantes de cada docente; y una escala gráfica de evaluación del desempeño, en el caso del personal administrativo, el mismo que ha sido cumplimentado por el jefe inmediato de cada trabajador. En ambos casos, se ha efectuado una validación por parte de funcionarios de la propia organización.

El cuestionario de desempeño laboral del personal docente se ha estructurado en base a una adaptación del instrumento propuesto por Flores, Ordoñez y Viramontes (2015). La escala gráfica de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo se ha construido en base a los modelos generalmente estudiados por la literatura especializada (Snell y Bohlander, 2013; Dessler, 2015).

## RESULTADOS

En la tabla 2, se muestran los resultados correspondientes a la variable felicidad en el trabajo y sus tres dimensiones, según se trate de personal docente o administrativo.

**Tabla 2**

*Promedio felicidad en el trabajo (y sus dimensiones), según tipo de función.*

Dimensiones	Personal		Total
	Docentes	Administrativos	
Afectividad Positiva	3.8	3.6	3.7
Afectividad Positiva	4.4	4.2	4.3
Realización personal	4.5	4.1	4.3
<b>Total</b>	<b>4.3</b>	<b>4.0</b>	<b>4.1</b>

Teniendo en cuenta que, de acuerdo a la escala de medición utilizada, el puntaje más bajo es 1 y el más alto es 5, el promedio de la muestra analizada se ubica en 4.1, lo que significa que la situación del personal en el trabajo es la de “bastante feliz”.

En la tabla 3, se muestran los resultados correspondientes a la variable desempeño laboral del personal docente y sus ocho dimensiones. Teniendo en cuenta que, de acuerdo a la escala de medición utilizada, el puntaje más bajo es 1 y el más alto es 4, el promedio de la muestra analizada se ubica en 3.2, lo que significa que la situación del personal docente es la de “buen desempeño”.

**Tabla 3**

*Promedio desempeño laboral (y sus dimensiones) personal docente.*

Dimensiones	Valor
Dominio asignatura	3.1
Ambientes aprendizaje	3.0
Estrategia metodológica	3.2
Motivación	3.2
Evaluación aprendizaje	3.1
Comunicación	3.3
Gestión asignatura	3.4
Uso TICs	3.4
<b>Total</b>	<b>3.2</b>

Por otro lado, en la tabla 4 se muestran los resultados promedio correspondientes a la misma variable y sus dos dimensiones, en lo que corresponde al personal administrativo. Teniendo en cuenta la misma escala de medición utilizada, el promedio de la muestra analizada se ubica en 3.1, lo que significa que la situación del personal administrativo es también la de “buen desempeño”.

**Tabla 4**

*Promedio desempeño laboral (y sus dimensiones) personal administrativo.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Valor</b>
Desempeño de la función	3.0
Características individuales	3.2
<b>Total</b>	<b>3.1</b>

En este contexto de resultados, se puede apreciar que el desempeño del personal, tanto docente como administrativo, es similar (3.2. versus 3.1).

En la tabla 5, se presentan los resultados de la correlación efectuada entre las dos variables estudiadas, correspondientes al personal docente. Existe una correlación directa entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal docente (0.226), aun cuando esta relación no es significativa (0.278).

Asu turno en la tabla 6 puede apreciarse que existe una correlación inversa entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo (-0.326), aun cuando esta relación no es significativa (0.149).

**Tabla 6**

*Matriz de correlación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral (y sus dimensiones) personal administrativo.*

	<b>Estadístico de prueba</b>	<b>Desempeño en la función</b>	<b>Características individuales</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Afectividad positiva</b>	Coefficiente de correlación	-.230	-.135	-.226
	Sig. (bilateral)	.316	.559	.324
<b>Afectividad negativa</b>	Coefficiente de correlación	-.137	-.017	-.107
	Sig. (bilateral)	.553	.943	.645
<b>Realización personal</b>	Coefficiente de correlación	-.503*	-.242	-.384
	Sig. (bilateral)	.020	.292	.085
<b>Felicidad en el trabajo</b>	Coefficiente de correlación	-.386	-.158	-.326
	Sig. (bilateral)	.084	.495	.149
	<b>n</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

**Tabla 5**

*Matriz de correlación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral (y sus dimensiones) personal docente.*

Estadístico de prueba	Dominio asignatura	Ambientes de aprendizaje	Estrategia metodológica	Motivación	Evaluación del aprendizaje	Comunicación	Gestión de la asignatura	Uso de TICs	Desempeño laboral
Coefficiente de correlación	-.368	-.448*	-.167	-.194	-.148	-.128	-.133	-.050	-.006
Sig. (bilateral)	.071	.025	.424	.352	.479	.543	.526	.811	.979
Coefficiente de correlación	-.013	-.086	-.085	-.062	-.113	-.078	-.155	-.065	.110
Sig. (bilateral)	.950	.683	.686	.767	.591	.712	.458	.757	.600
Coefficiente de correlación	-.071	-.171	.045	.138	.055	.046	-.017	.024	-.118
Sig. (bilateral)	.735	.415	.831	.510	.793	.829	.936	.909	.575
Coefficiente de correlación	-.135	-.211	-.051	.028	.041	.067	.056	.166	.226
Sig. (bilateral)	.520	.311	.808	.896	.844	.751	.792	.427	.278
<b>n</b>	25	25	25	25	25	25	25	25	25

Nota: La correlación no es significativa cuando la "probabilidad de significancia" es mayor al 5%.

## DISCUSIÓN

Los resultados mostrados sugieren que las variables felicidad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de capacitación industrial se encuentran relacionadas en forma directa, en el caso de los docentes; y, en forma inversa en el caso de los administrativos. Sin embargo, en ambos casos la relación no es significativa, razón por la cual se debe rechazar la hipótesis planteada.

Estos resultados prueban, entonces, que el tipo de función que desarrollan los trabajadores –se trate de función docente o administrativa– media o interviene en dicha relación para darle un cariz diferente. Por lo tanto, matizan los postulados que la teoría tiene generalmente establecidos. Ya se ha citado, por ejemplo, a Vidal y Linati quienes sostienen que diversas investigaciones han demostrado la influencia de la felicidad en la productividad y el rendimiento en el trabajo. De modo similar, Fisher ha informado la existencia de pruebas que acreditan las relaciones entre una serie de actitudes positivas, tales como la satisfacción y el compromiso, en el desempeño individual y grupal (en este caso, podemos considerar que estas actitudes constituyen componentes de la felicidad).

En este sentido, también se ha citado a Dutschke, quien ha destacado las investigaciones de Hosie et al. y Fischer, investigadores que han tratado de determinar la relación entre felicidad en el trabajo y desempeño. Fisher, a su turno, ha informado también acerca de los trabajos de Judge et al. Harrison et al. Kois y Betterson et al. en los que se ha encontrado una relación positiva entre ambas variables.

La explicación que, al respecto, puede adelantarse, como futura hipótesis de trabajo, es que los trabajos en mención han sido efectuados en realidades culturales diferentes a las del país. Investigaciones de tipo transcultural podrían proporcionar mayores luces para poder dilucidar con la suficiente objetividad y validez científica acerca de las variables de este tipo que podrían estar actuando de mediadoras.

En todo caso, los resultados concernientes al personal docente coinciden con los encontrados por Lacerda et al. en una empresa privada del sector comunicaciones de Brasil, que demostraron la existencia de una relación positiva entre bienestar en el trabajo (felicidad) y desempeño laboral, aunque no muy fuerte.

## CONCLUSIONES

Los resultados a los que arribado la presente investigación permiten acreditar la existencia de una relación directa o positiva entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización analizada, en el caso de los que desempeñan función docente; aunque siendo dicha relación no significativa, la hipótesis planteada ha sido rechazada. En el caso de los trabajadores que desempeñan función administrativa, la relación es inversa o negativa y siendo, también, que dicha relación no es significativa tampoco tiene cabida la hipótesis planteada.

Por lo antes expuesto, entonces, los resultados han establecido que la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral está mediada por la naturaleza de la función que ejercen los trabajadores. En el primer caso, la relación ha sido directa; y, en el segundo caso, inversa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chaiprasit, K. & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 25, pp. 189 – 200
- Demo & Paschoal (2016). Well-being at work scale: exploratory and con rmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26 (63), pp. 5-43.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Pearson.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, pp. 21-43.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, pp. 384-412.
- Flores, C., Ordóñez, A. y Viramontes, O. (2015). Análisis de la evaluación del desempeño docente. Caso de estudio: *Universidad Autónoma de Chihuahua y Tecnológico de Chihuahua II*. Ponencia presentada al XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas organizado por la APCAM (Asociación de Profesores de Contaduría y Administración de México) y la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua (México). Recuperado de:  
[http://www.fca.uach.mx/apcam/2016/02/02/PONENCIA\\_34\\_UACH.pdf](http://www.fca.uach.mx/apcam/2016/02/02/PONENCIA_34_UACH.pdf)
- Golden, L., Henly, J. & Lambert, S. (2013). Work Schedule Flexibility: A Contributor to Happiness? *Journal of Social Research & Policy*, 4 (2), pp. 107-135.
- Grigoroudis, E. & Zopounidis, C. (2012). Developing an employee evaluation management system: the case of a healthcare organization. *Oper Res Int J*, 12, pp. 83–106.
- Lacerda, L., Tureta, C. y Balassiano, M. (2013). Bem-Estar e Desempenho no Trabalho: o Caso de uma Empresa de Comunicação. XXXVII Encontro da ANPAD. Río de Janiero, Brasil; 7-11 setiembre.
- Mohamad, M. & Jais, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, pp. 674 – 682.

- Morris, D. (2006). *The nature of happiness*. UK: Little Books Ltd. London.
- Moyano, E., Castillo, R. y Lizana, J. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología em Estudo*, 13 (4), pp. 693-701.
- Okoji, O. (2015). Relationship between School Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Performance in Ondo State, *Nigeria. Ife Psychologia*, 23(2), pp. 133-138.
- Paschoal, T. y Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), pp. 11-22.
- Picheira, I. (2013). La incorporación del concepto de felicidad en el diseño de las "políticas públicas" en el Chile neoliberal. *Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, 12 (34), pp. 89- 121.
- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de Alergología de los hospitales públicos españoles. *Trabajo*, 28, pp. 83-116.
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27 (2), pp. 75-91.
- Shamsuddin, N. & Rahman, R. (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Call Centre Agents. *Procedia-Social Behavioral Sciences*, 129, pp. 75-81.
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Cengage Learning.
- Springer, G. (2011). A study of Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5 (1), pp. 29-42.
- Vanegas, M. (2013). Psicología organizacional positiva: estudio de la felicidad en el trabajo. Artículo compilado por Delgado, L. y Vanegas, M. *Psicología organizacional. Perspectivas y avances*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Vidal, M. y Linati, A. (2015). Delivering happiness at UEM: *aprendiendo a ser feliz en el trabajo*. Ponencia presentada a las IX Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria "Educar para transformar". Madrid, España. Recuperado de: [http://universidadeuropea.es/my les/pageposts/jiu/jiu2014/pdf/x\\_jiu\\_2014.pdf](http://universidadeuropea.es/my%20les/pageposts/jiu/jiu2014/pdf/x_jiu_2014.pdf)
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, pp. 99-106.

- Wesarat, P., Yazam, M. & Abdul, A. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11 (2), pp. 78-88.
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión*, 4 (6), pp. 14-25.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S. & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, pp. 518-524.