

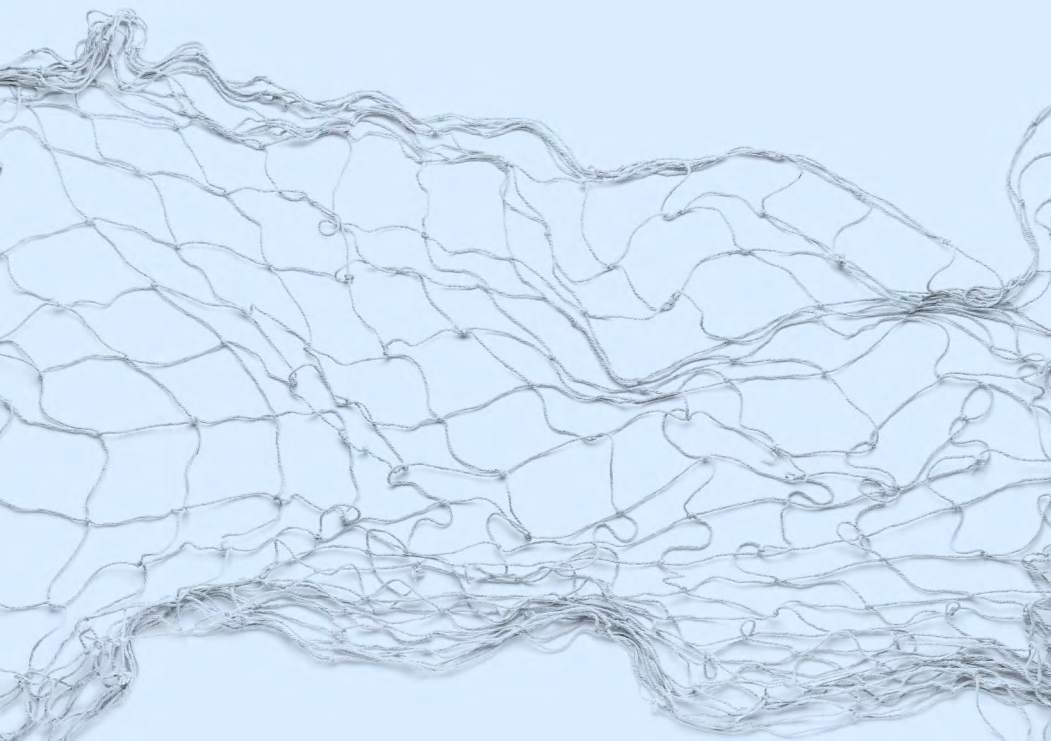


Religación
Press

Miguel Angel Cancharí Preciado, Manuel Antonio Espinoza de la Cruz, José German Linares Cazola, Miguel Angel Domínguez Moreno, Fiorella Manuela Chervellini Orbegozo

Complejidades del ambiente laboral

Impacto en la felicidad y el compromiso
de empleados en la industria pesquera



| Colección Administración |

Complejidades del ambiente laboral

**Impacto en la felicidad y el compromiso de empleados en la
industria pesquera**

Miguel Angel Cancharí Preciado, Manuel Antonio Espinoza de
la Cruz, José German Linares Cazola, Miguel Angel Domínguez
Moreno, Fiorella Manuela Chervellini Orbegozo

RELIGACION PRESS
QUITO · 2023



Equipo Editorial

Hernán Díaz R. Editor jefe

Roberto Simbaña Q. Director Editorial

Felipe Carrión. Director de Comunicación

Ana Benalcázar. Coordinadora Editorial

Ana Wagner. Asistente Editorial

Consejo Editorial

Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra |
Mateus Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina
Sosa



Religación Press, es una iniciativa del Centro de Investigaciones CICSHAL-
RELIGACIÓN.

Diseño, diagramación y portada: Religación Press.

CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.

Correo electrónico: press@religacion.com

www.religacion.com

Complejidades del ambiente laboral. Impacto en la felicidad y el compromiso de empleados en la industria pesquera

Complexities of the work environment. Impact on employee happiness and engagement in the fishing industry

Complexidades do ambiente de trabalho. Impacto na felicidade e no envolvimento dos funcionários no setor pesqueiro

Primera Edición: 2023 Miguel Angel Cancharí Preciado©, Manuel Antonio Espinoza de la Cruz©, José German Linares Cazola©, Miguel Angel Domínguez Moreno©, Fiorella Manuela Chervellini Orbegozo©, Religación Press©

Editorial: Religación Press
Materia Dewey: 351 - Administración pública
Clasificación Thema: KJWX - Modalidades y prácticas laborales
KJU - Teoría y comportamiento organizativos
BISAC: BUSINESS & ECONOMICS / Human Resources & Personnel Management
Público objetivo: Profesional/Académico
Colección: Administración
Serie: Recursos Humanos
Soporte: Digital
Formato: Epub (.epub)/PDF (.pdf)
Publicado: 2023-12-13
ISBN: 978-9942-642-62-2

Disponible para su descarga gratuita en <https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Citar como (APA 7)

Cancharí Preciado, M.A., Espinoza de la Cruz, M.A., Linares Cazola, J.G., Domínguez Moreno, M.A.M y Chervellini Orbegozo, F.M. (2023). *Complejidades del ambiente laboral. Impacto en la felicidad y el compromiso de empleados en la industria pesquera*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.109>

ISBN: 978-9942-642-62-2



Nota: el libro retoma y amplía, por un grupo de investigadores, lo mostrado en la tesis "Felicidad y compromiso organizacional en los trabajadores del sector pesquero de la ciudad de Chimbote – 2023" presentada ante la Universidad César Vallejo, por Miguel Angel Cancharí Preciado.

Revisión por pares / Peer Review

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos. Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema, quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

This book was reviewed by an independent external reviewers. Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.

Sobre los autores

Miguel Angel Cancharí Preciado

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-8873-8450>

mcanchari@ucv.edu.pe

cancharipreciado.89@gmail.com

Licenciado en Administración por la Universidad César Vallejo, maestro en Gestión del Talento Humano, Doctor en Administración. Asesor y consultor en materia laboral, contando con amplia experiencia en reclutamiento y selección del personal administrativo. Docente en la Universidad César Vallejo en las experiencias curriculares de proyecto de investigación, prácticas pre-profesionales y Gestión del Talento Humano

Manuel Antonio Espinoza de la Cruz

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-6290-4484>

mespinoza@ucv.edu.pe

Doctor en Administración de la Educación, Magister en Educación Universitaria, Magister en Administración de Negocios – MBA, Licenciado en Administración, docente virtual en la USS, Director Escuela Administración UCV, Secretario Académico Escuela Posgrado UCV, docente Investigación TC UCV.

José German Linares Cazola

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0003-3186-893X>

jlinares_cazola@hotmail.com

Licenciado en Administración, Maestro en Gestión Pública y Doctor en Gestión y ciencias de la educación superior. Docente universitario, Investigador en Administración. Consultor de empresas.

Miguel Angel Domínguez Moreno

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5007-4943>

mdominguezm@ucv.edu.pe

madominguezmo@gmail.com

Doctor en administración, magíster en administración de negocios – MBA, licenciado en administración, bachiller en administración de empresas. Docente universitario de Universidad César Vallejo y San Ignacio de Loyola, asesor y jurado de investigación

Fiorella Manuela Chervellini Orbegozo

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-6399-4060>

chorbegozofm@ucvvirtual.edu.pe

fchervellini@gmail.com

Doctora en administración de empresas, magíster en administración de negocios – MBA. Maestra en finanzas, licenciada en administración, bachiller en administración con mención en administración de empresas. Docente universitario en las áreas de gestión desde el año 2014.

Resumen

Este libro ofrece una profunda reflexión sobre el bienestar laboral y la dedicación de los trabajadores en el sector pesquero de Chimbote. Explora las complejidades del ambiente laboral en esta región, destacando aquellos factores que impactan en la felicidad y el compromiso de los empleados. El enfoque del libro se centra en la satisfacción laboral y la conexión emocional con las organizaciones pesqueras, examinando las experiencias y percepciones de los trabajadores. La obra presenta una panorámica detallada de las dinámicas laborales, resaltando aspectos cruciales que van más allá de las estadísticas. A través de narrativas concretas y ejemplos palpables, este libro brinda una visión íntima y auténtica del sector pesquero en Chimbote. Su contenido revela las complejidades de la vida laboral en esta comunidad, ofreciendo una perspectiva única de las alegrías y desafíos que enfrentan los trabajadores. Este estudio detallado y perspicaz proporciona una visión valiosa del mundo laboral en el corazón de la industria pesquera de Chimbote.

Palabras clave: Felicidad; Condiciones laborales; Pesca; Compromiso; Organización.

Abstract

This book offers an in-depth reflection on labor well-being and worker commitment in the Chimbote fishing sector. It explores the complexities of the work environment in this region, highlighting those factors that impact employee happiness and commitment. The focus of the book is on job satisfaction and emotional connection to fishing organizations, examining workers' experiences and perceptions. The book presents a detailed overview of work dynamics, highlighting crucial aspects that go beyond statistics. Through concrete narratives and tangible examples, this book provides an intimate and authentic view of the fishing sector in Chimbote. Its content reveals the complexities of working life in this community, offering a unique perspective on the joys and challenges faced by workers. This detailed and insightful study provides valuable insight into the world of work at the heart of Chimbote's fishing industry.

Keywords: Happiness; Working conditions; Fishing; Commitment; Organization.

Contenido

Revisión por pares / Peer Review	7
Sobre los autores	8
Resumen	10
Abstract	11

Capítulo 1

La Importancia de la Felicidad y el Compromiso Organizacional 19

Explorando el significado de la felicidad en el trabajo	20
La Realidad Laboral en el Sector Pesquero Chimbote	21
Relación entre felicidad y compromiso organizacional en el sector pesquero de Chimbote	26
¿Existe una relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional?	27

Capítulo 2

Explorando el Camino Hacia la Felicidad y el Compromiso Organizacional 30

Descifrando los vínculos entre felicidad y compromiso	31
Felicidad y felicidad laboral	36
Compromiso organizacional	42
Teorías del compromiso organizacional	46
Enfoque conceptual	50

Capítulo 3

Explorando la Relación entre Felicidad y Compromiso Organizacional en el Sector Pesquero de Chimbote 52

Felicidad y compromiso organizacional: variables de trabajo	54
Trabajadores del sector pesquero en la provincia de Santa	54
Ruta de investigación	55

Estudio del Sector Pesquero de Chimbote	55
Niveles de Felicidad y Compromiso Organizacional en el Sector Pesquero de Chimbote	62
Complejidad multidimensionalidad de la felicidad	68
Asociación altamente significativa entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional de los colaboradores	71
Conclusiones	74
Recomendaciones	77
Referencias	81

Tablas

Tabla 1. Relación entre felicidad y compromiso organizacional	56
Tabla 2. Relación entre ambas variables	57
Tabla 3. Nivel de la felicidad según sus dimensiones	58
Tabla 8. Nivel de compromiso organizacional, según sus dimensiones	59
Tabla 4. Relación entre compromiso organizacional y alegría de vivir	60
Tabla 5. Relación entre el compromiso organizacional y realización personal	61
Tabla 6. Relación entre compromiso organizacional y satisfacción con la vida de la variable felicidad	61
Tabla 7. Relación entre compromiso organizacional y sentido positivo de la vida	62

| Colección Administración |

Complejidades del ambiente laboral

**Impacto en la felicidad y el compromiso de empleados en
la industria pesquera**

· Serie ·

Recursos Humanos

Capítulo 1

La Importancia de la Felicidad y el Compromiso Organizacional

Explorando el significado de la felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo, definida como la emoción resultante del logro de metas y la satisfacción duradera frente a desafíos, se considera un factor crucial para el bienestar laboral. Este subcapítulo explora diversas perspectivas sobre la felicidad, desde la teoría psicológica hasta los informes mundiales de felicidad, contextualizando el concepto dentro del ámbito laboral en Chimbote. Además, se examina cómo las condiciones socioeconómicas y regionales influyen en la percepción de la felicidad en Perú.

La felicidad es la emoción producida por el cumplimiento de una meta, un propósito, así como el momento duradero de la satisfacción frente a diversos obstáculos, inconvenientes y tropiezos que se hallan suscitado en el proceso (Carrasco, 2018). Asimismo, es el estado emocional influenciado por factores incidentes en la satisfacción, bienestar y paz interior de los colaboradores (Infante, 2018). La felicidad es algo que somos y que inicia con la forma de pensar, se asimila en que cada individuo puede tomar la decisión de tenerla, dado que lo lleva dentro de sí mismo; la felicidad es llevada a su trabajo y la aplica en las relaciones con los colaboradores o miembros del mismo equipo de trabajo (Wayne, 2019).

Según un informe publicado el 1 de abril de 2012 a nivel global, se presentó el primer documento para celebrar el Día Internacional de la Felicidad. Anualmente la Organización de las Naciones Unidas (ONU) elabora el Informe Mundial de la Felici-

dad con el objetivo de evaluar el índice de felicidad en 156 países. Este informe tiene en cuenta diversos elementos, tales como el grado de instrucción, la expectativa de vida, el nivel de respaldo social y los índices de corrupción (Delgado, 2019).

La Realidad Laboral en el Sector Pesquero Chimbote

Este subcapítulo se centra en la situación laboral en el sector pesquero de Chimbote, destacando tanto los aspectos positivos como los retos enfrentados por los trabajadores. Se aborda la importancia económica del sector, la relación entre felicidad y condiciones laborales, y las diferencias regionales en el bienestar subjetivo. Además, se destaca la relevancia de estudiar específicamente a los trabajadores de este sector y la falta de investigaciones previas en este contexto particular.

Según el último informe de World Happiness Report (2023), Finlandia se mantiene en la primera posición como el país más feliz del mundo por sexto año consecutivo. Afganistán y Líbano continúan siendo los países más infelices debido a los efectos devastadores de la guerra, con una puntuación más de cinco puntos por debajo de los diez países más felices. Cada vez más gobiernos utilizan este análisis para guiar sus políticas hacia un mayor bienestar.

De acuerdo con lo mencionado previamente, resulta fundamental que las empresas se enfoquen en promover la satisfacción laboral a través de una cultura organizacional sólida que estimule

el compromiso de los empleados, dado el impacto que tiene la felicidad laboral en estos aspectos.

Además, las empresas del sector pesquero pueden tomar medidas para mejorar la felicidad en el lugar de trabajo de sus trabajadores, como proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, fomentar la comunicación abierta y la retroalimentación, y reconocer y recompensar el buen desempeño.

Kumari et al. (2022), refieren que el comportamiento organizacional entre los colaboradores de una empresa hace mención al apego afectivo que tiene el colaborador con su lugar de trabajo, del mismo modo, engloba el costo percibido si en caso deja la empresa, para ello, la inteligencia emocional es importante en el comportamiento organizacional de los colaboradores, al igual, que los aspectos emocionales y motivacionales que propician un ambiente de cooperación mutua y respeto.

Según un informe de Claros (2023), el Perú se encuentra en el puesto 75 en la lista de los países más felices del mundo, con una calificación promedio de 5.526. Esto sitúa al Perú como una de las naciones menos felices de América Latina. Además, ha descendido una posición con respecto al ranking anterior, asimismo dentro de la región, el Perú se sitúa por encima únicamente de Venezuela, que ocupa el puesto 88. En contraste, el Perú se encuentra por debajo de Uruguay, Chile, Argentina, Brasil, Ecuador, Paraguay, Bolivia y Colombia en el ranking de felicidad.

Huancayo fue considerada como la ciudad más feliz del Perú, el Sr. José Carlos Rivadeneyra quien es el representante de la Dirección Desconcentrada de Cultura de Junín sostuvo que los huancaínos afirman su felicidad en el Valle del Mantaro donde exponen la riqueza inmaterial que poseen mediante la gastronomía, música, arte y danzas, donde entre huancaínos se apoyan y logran mejores resultados para Huancayo llegando a incrementar en 10% su productividad, reduce los conflictos sociales y no descuida el nivel de satisfacción y felicidad de sus familias, tal como publicó el Diario El Comercio (2019). Asimismo, la felicidad es la finalidad que busca alcanzar el ser humano, suele ser la guía de sus acciones, por lo tanto, la felicidad y riqueza deben ir de la mano dando surgimiento e impulso a las capacidades, destrezas de las personas dando como consecuencia al dinero de una forma natural sin embargo, la satisfacción radica en el espíritu de cada ser humano (Sobecki, 2022).

El Instituto de Opinión Pública (IOP) realizó un estudio con el objetivo de evaluar el bienestar subjetivo de los ciudadanos peruanos en el Día Internacional de la Felicidad. Se utilizaron cinco parámetros para medir el bienestar: felicidad, estado de salud, nivel de libertad, nivel de satisfacción con la vida y nivel de satisfacción con la situación económica. Según los resultados del estudio, se observó un incremento del 17% en el número de peruanos considerados como felices en comparación con el año 1998. El director ejecutivo, destacó que a medida que más peruanos perciben una mayor libertad y control sobre sus vidas, así como una mayor satisfacción con su situación económica, aumenta el porcentaje de personas que se consideran felices.

El estudio también reveló diferencias regionales en el nivel de felicidad. En la región central del país, el 86% de las personas afirmaron ser muy felices o bastante felices, mientras que en Lima - Callao este porcentaje fue del 84%. En el norte alcanzó el 82%, en el oriente llegó al 78% y en el sur se situó en el 74%. Se destacó que la diferencia de doce puntos porcentuales entre el centro y el sur es una brecha significativa, y esto puede ser explicado en parte por el parámetro de la encuesta relacionado con el nivel de libertad. En el centro, el 33% de las personas mencionaron tener “mucha libertad”, mientras que en el sur solo el 25% lo mencionó. Además, mientras que en el centro el 44% afirmó tener “bastante libertad”, en el sur solo un 36% lo mencionó. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar factores regionales y socio-culturales al analizar el bienestar subjetivo de la población.

Chimbote se destaca como uno de los principales puertos pesqueros en el territorio peruano, donde su economía se encuentra estrechamente ligada a la actividad pesquera y sus industrias conexas. La comprensión de la dinámica relacionada con la felicidad laboral y el compromiso organizacional en esta área adquiere una relevancia fundamental, ya que puede brindar valiosa información con miras a mejorar la productividad, el bienestar y la sostenibilidad de una industria de vital importancia para la región. Es importante destacar que los trabajadores del sector pesquero en Chimbote frecuentemente afrontan condiciones laborales adversas y de riesgo. La exploración de estas variables en este contexto específico podría contribuir a la identificación de estrategias efectivas para mejorar la calidad de vida de estos tra-

bajadores y promover un entorno laboral más seguro y saludable.

A pesar de que el compromiso organizacional y la felicidad en el trabajo han sido objeto de extenso estudio, se evidencia una carencia de investigación que se concentre específicamente en los trabajadores del sector pesquero en Perú, en particular en Chimbote. Este estudio tiene la capacidad de colmar esta laguna en la literatura y aportar una valiosa contribución al entendimiento de estos fenómenos en este contexto particular. Los resultados obtenidos en esta investigación pueden ofrecer beneficios significativos para los responsables de políticas públicas, líderes de la industria pesquera y profesionales de recursos humanos que buscan mejorar las condiciones laborales, estimular el compromiso y fomentar la felicidad en el trabajo en el ámbito pesquero.

Es por ello que el presente estudio de investigación se ha vuelto cada vez un tema de suma importancia debiendo analizarse no solo psicológicamente, porque además insta a tener una visión desde una perspectiva de gestión que pueda permitir desarrollar y gestionar de la mejor manera en función de los entornos organizativos, se plantea como problema principal la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores del sector pesquero en la Ciudad de Chimbote - 2023?

Relación entre felicidad y compromiso organizacional en el sector pesquero de Chimbote

En este apartado se justifica la importancia del estudio desde diferentes perspectivas: teórica, práctica, social y metodológica. Se argumenta la necesidad de comprender la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en el sector pesquero de Chimbote. Además, se establecen los objetivos del estudio, que incluyen el diagnóstico del nivel de felicidad y compromiso organizacional, así como la identificación de las relaciones entre estas variables y otros aspectos del bienestar laboral.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores del sector pesquero de la ciudad de Chimbote para el año 2023. Los objetivos específicos incluyen:

- Diagnosticar el nivel de felicidad de los trabajadores según dimensiones.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores.
- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el sentido positivo de la vida.
- Establecer la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida.
- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la realización personal.

- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la alegría de vivir.

Este estudio se justifica a nivel teórico por su contribución a una comprensión más profunda de la variable de la felicidad, tomando en consideración las teorías existentes sobre la felicidad y el compromiso organizacional. Además, se justifica en un sentido práctico por la necesidad de diseñar un programa de felicidad que promueva la mejora del compromiso laboral. También se justifica desde un punto de vista social, ya que servirá como guía para futuras investigaciones y permitirá a los gestores tomar decisiones informadas para mejorar la felicidad en el entorno laboral. Finalmente, se justifica desde un punto de vista metodológico, ya que busca proporcionar un enfoque riguroso y sistemático analizando la relación entre ambas variables mediante métodos de investigación científica. Se pretende obtener resultados confiables y válidos que puedan ser generalizables a otros contextos organizacionales.

¿Existe una relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional?

La hipótesis del estudio sugiere una relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores del sector pesquero en Chimbote. Se detallan tanto la hipótesis alternativa (H1), que sostiene esta relación, como la hipótesis nula (H0), que la niega. Dicha hipótesis establece la base para la investigación empírica posterior, proporcionando una dirección

clara para el análisis de datos.

Por lo tanto, la hipótesis planteada es la siguiente:

- H1: Existe una relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores del sector pesquero en Chimbote.
- H0: No existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores del sector pesquero en Chimbote.

Capítulo 2

Explorando el Camino Hacia la Felicidad y el Compromiso Organizacional

Descifrando los vínculos entre felicidad y compromiso

En este apartado, nos sumergimos en la intersección entre felicidad y compromiso organizacional. Se exploran las investigaciones previas que han examinado esta relación y se destacan los hallazgos clave que han moldeado nuestra comprensión actual. Además, se presenta un análisis detallado de los factores que influyen en esta dinámica, desde la cultura organizacional hasta las estrategias de gestión del talento.

Para respaldar la gran relevancia de la presente investigación, se indagó en diversos estudios a nivel mundial con el fin de abordar las variables de interés en el presente estudio. En cuanto a los diversos estudios consultados y revisados, podemos hacer referencia a los siguientes: en México, Ravina et al. (2022) tuvieron como objetivo relacionar el clima organizacional, satisfacción, y compromiso organizacional con la felicidad laboral, concluyeron que la felicidad y el compromiso organizacional están positivamente relacionados, pero no encontraron una asociación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional..

En España, Castro & Díaz (2020) buscaron relacionar la comunicación interna, felicidad y bienestar de los colaboradores que pertenecen a empresas españolas, fue un estudio no experimental, cuantitativo, correlacional, obteniendo como resultados que el 71.4% de los encuestados fueron del sexo femenino y el 28.2% fueron varones, concluyendo que existe una asociación positiva fuerte entre comunicación interna y felicidad, asimismo,

mantiene una relación moderada entre la comunicación interna y bienestar de los colaboradores que laboran en las empresas españolas.

Tal es el caso, en México, García et al. (2022) tuvo como objetivo determinar el efecto indirecto y directo del intercambio social Leader Member Exchange y Team Member Exchange sobre el compromiso organizacional y felicidad en el trabajo, concluyendo que el Leader Member Exchange y Team Member Exchange se relaciona de forma directa con estas dos variables, asimismo se identificó que el compromiso organizacional es un mediador parcial en el Leader Member Exchange y la felicidad laboral de los empleados en su lugar de trabajo.

Arias et al. (2022) realizaron un estudio que resaltó la influencia de factores sociodemográficos en la felicidad de los adultos mayores, como la edad, el nivel socioeconómico, el nivel educativo, la ocupación y la presencia de enfermedades crónicas. Este hallazgo enfatiza que la felicidad es un fenómeno multicausal, influenciado por decisiones y variables a nivel político, económico y social.

Díaz et al. (2022) investigaron el papel del “engagement” o compromiso con el trabajo como mediador en la relación entre la felicidad subjetiva y el conflicto entre la vida familiar y laboral. Los resultados indicaron que el “engagement” actúa como mediador parcial en esta relación, destacando su importancia en el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Por otro lado, los estudios de Díaz et al. (2018) y Malluk (2018) subrayaron la importancia de las condiciones y el clima laborales en la felicidad organizacional. Estas investigaciones concluyeron que los trabajos con altos estándares de desempeño, que brindan refuerzos positivos y flexibilidad para atender las necesidades familiares de los empleados, se relacionan con niveles más altos de felicidad organizacional.

Garzón et al. (2020) desarrollaron un instrumento para medir la felicidad de los empleados y encontraron que el bienestar subjetivo se explica mejor a través de la variable de felicidad, lo que sugiere una estrecha asociación entre la felicidad laboral y satisfacción.

Finalmente, Jimenez et al. (2021) realizaron un análisis cuantitativo de diversas categorías relacionadas con la felicidad y satisfacción laboral, como “emociones positivas-optimismo” y “actitud hacia el trabajo”. Sus resultados indicaron niveles variables entre ellas, que oscilan desde medio-bajos hasta medio-altos, en función de estas categorías.

En cuanto al Perú, en Trujillo, Méndez (2020) buscó determinar en qué medida la gestión de personas propicia la felicidad laboral en la empresa Arenera Jaén, obteniendo como resultados que el 40% de los colaboradores comparto el concepto de felicidad como la máxima aspiración que tiene una persona asimismo, el 45% de los empleados manifiesta satisfacción al formar parte de la organización objeto de estudio, luego, el 65% En sus hallazgos, se resaltó que las condiciones laborales propician la satisfacción y felicidad en el puesto de trabajo; por consiguiente, el 55% conoce

los reconocimientos no monetarios y el 45% destacaron sentirse regularmente comprometidos y satisfechos en su totalidad y concluyeron que en un nivel regular los colaboradores perciben la felicidad laboral.

Asimismo, en Lima, Coronado et al. (2019) establecieron identificar la manera en que la felicidad influye en el compromiso organizacional de los colaboradores; obteniendo como resultados que el 40% del total de colaboradores encuestados indicaron laborar en sedes fuera del país distintas a la oficina principal y llegando a concluir que se asocia de forma directa y moderada la felicidad con el compromiso organizacional.

En Trujillo, León (2019) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la felicidad y compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad SAC – 2019, obteniendo como resultados que el 100% de encuestados sostuvieron un nivel alto de felicidad, el 100% ostentaron un nivel alto de compromiso organizacional concluyendo además que las dos variables tuvieron una asociación significativa positiva moderada.

En Tacna, Pinto (2019) en su investigación determinó la relación existente entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Privada de Tacna, obteniendo como resultados que el 68.8% de los docentes fueron varones y el 31.20% mujeres; luego, el 33.3% señalaron tener entre 61 a 70 años, el 80% laboran bajo la modalidad parcial y el 91.50% especificaron ser docentes contratados; el 38.70% señalaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo en sentirse a gusto en el trabajo, el 37.6% destacaron estar de acuerdo con el sentido de

organización y concluyó en que existe una relación positiva entre esta dos variables estudiadas.

En Lima, Milla (2018) en su estudio relacionó la felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Serpost Lima, 2018; obteniendo como resultados que el 65% calificó como un nivel medio de felicidad, seguido, el 75% sostuvo un nivel medio de realización personal; luego, el 59.5% ostentó un nivel medio de compromiso organizacional; el 61.2% indicó un nivel medio de compromiso afectivo y llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores.

En la ciudad de Lima, se realizó una investigación a cargo de Quispe y Paucar (2020). Los resultados revelaron que los docentes satisfechos con su trabajo mostraron un nivel mayor de compromiso organizacional en comparación con aquellos que no estaban satisfechos, con una proporción de 3.39 veces; seguido, el 48.3% ostentaron estar insatisfechos en el aspecto laboral; por consiguiente, el 70.2% de los docentes no cuentan con compromiso laboral debido a la baja remuneración que perciben, inconformidad con los reconocimientos y la oportunidad de hacer carrera; falta de nombramiento y promoción laboral; no obstante, el 82.5% indicaron tener compromiso afectivo y el 57% destacó contar con un compromiso normativo; y finalmente reveló que existe una asociación directa y significativa.

Felicidad y felicidad laboral

Nos adentramos en el contexto histórico y teórico que ha dado forma a la comprensión moderna de la felicidad y el compromiso organizacional. Desde las raíces filosóficas hasta las teorías psicológicas contemporáneas, se explora cómo estas ideas se han desarrollado a lo largo del tiempo. Además, se analiza cómo las tendencias socioculturales y económicas han influido en la percepción de la felicidad en el ámbito laboral, contextualizando así la investigación realizada en este libro.

La felicidad es la emoción producida por el cumplimiento de una meta, un propósito, así como el momento duradero de la satisfacción frente a diversos obstáculos, inconvenientes y tropiezos que se hallan suscitado en el proceso. (Carrasco, 2018) asimismo, la felicidad es el estado emocional influenciado por múltiples factores que inciden en la satisfacción, bienestar y paz interior de los colaboradores (Infante, 2018).

La felicidad laboral es uno de los grandes retos y desafíos de cualquier organización, siendo necesario fomentar una cultura organizacional feliz que propicie el compromiso de los colaboradores respecto al trabajo que deben ejecutar, por lo tanto, los trabajadores se desarrollan en el ámbito profesional y se sienten parte de la institución. (Carrasco, 2018) asimismo, la felicidad es algo que somos y que inicia con la forma de pensar, suele ser asimilado como un concepto interno, donde cada individuo puede tomar la decisión de tenerla, dado que lo lleva dentro de sí mismo, por lo tanto, la felicidad es llevada a su trabajo y se aplica

en las relaciones con los colaboradores o miembros del mismo equipo de trabajo (Wayne, 2019).

El estado mental del ser humano es considerado un factor fundamental para que se logre la felicidad, sin embargo, se debe satisfacer las necesidades fisiológicas tales como la alimentación, vestimenta, abrigo y otros; que una vez satisfechas ya no se requiere del dinero, fama o éxito como requisitos imprescindibles para lograr la felicidad, tal como sostiene (Lama y Cutler, 2021) del mismo modo, la cooperación entre colaboradores dentro de la organización impulsa la felicidad en el trabajo y propicia la prosperidad tanto de los colaboradores como de la entidad (Qaiser et al., 2018) por otro lado, las empresas deben garantizar la satisfacción laboral en su totalidad a fin de que los colaboradores se sientan felices de formar parte de la institución y sean productivos en sus labores (Choon et al., 2019).

En el trabajo, las labores administrativas que desarrollan los trabajadores no siempre puede ser evaluado en función de que si genera o no alegría para ellos dado que el establecimiento plantea ciertas normas y políticas que se deben cumplir siendo los jefes o superiores quienes toman las decisiones que rigen en el trabajo y en las relaciones de trabajo entre los colaboradores; por otro lado, no solo basta con ordenar el espacio físico del ambiente de trabajo sino también lo relacionado a la labor virtual y digital que se requiera, teniendo en cuenta las reuniones de trabajo u otras tareas correspondientes al trabajo (Kondo y Sonenshein, 2020).

La felicidad en el trabajo es la condición positiva que tienen los colaboradores para el desarrollo y cumplimiento de activida-

des en el trabajo, muestra una actitud proactiva, optimista, voluntaria y en favor de alcanzar las metas de la organización (Salas et al., 2018) asimismo, la felicidad laboral es la sensación de placer, experiencia afectiva positiva, buenos sentimientos y vida laboral significativa que registra un colaborador en su centro de labores (Bataineh, 2019) de igual manera, los colaboradores actúan acorde con las características motivadoras del trabajo que estén presente en el cumplimiento de las funciones asignadas (Oerlemans & Bakker, 2018) por consiguiente, la calidad del ambiente laboral generado por los líderes es indispensable en la medida de desarrollar un mejor vínculo entre el trabajador con la empresa (Semedo et al., 2019) y por último, la felicidad en el trabajo es concebido como el bienestar y un estado de alta satisfacción, un nivel alto de emociones positivas y menos emociones negativas (Fitriana et al., 2022).

Dentro de los pilares de la felicidad en el trabajo destacan ocho y son los siguientes: equilibrio que es la capacidad de diferenciar entre lo que realmente es y el trabajo que desarrolla; asimismo, la concentración engloba la capacidad de enfocarse en su trabajo sin ninguna distracción que influya en el trabajador y la compasión refiere a ser empático y consciente con su humanidad y de las personas que se relacionan con el colaborador; de igual manera, la resiliencia que es la capacidad de recuperarse de un momento difícil o derrota así como fracaso o frustración que pueda afrontar el colaborador; luego, la comunicación y conexión que hace mención al accionar y decisiones que se tomen en la organización, puede generar conexión o distanciamiento futuro; como también, la integridad, sostiene los valores éticos más re-

levantes que cumplen los colaboradores en su centro de trabajo; por consiguiente, la importancia reflejada en infundir dentro de la organización las metas personales que tenga el trabajador y por último, la conciencia plena abierta que es la capacidad para ver la perspectiva general y no limitarse por lo impuesto de momento (Jiménez, 2018).

La Felicidad 3.0 es una teoría fundamentada en los aportes epistemológicos de Bertrand Russel destacó que la felicidad en el trabajo no solo es una emoción sino también constituye aquellos valores que tienen los directivos para el modelamiento conductual y comportamientos que conllevan alegrías, esperanza y amor, del mismo modo, procuran el bienestar integral de todos los colaboradores de la organización quienes cuentan con la capacidad necesaria para impartir sus sentimientos y conocimientos con su entorno; por otra parte, Russell establece que existen dos elementos que hacen interesante el trabajo las cuales son el ejercicio de una habilidad y la construcción, no obstante, el mismo autor, señaló que existen otros factores no constructivos sino de destrucción, poco revolucionarios y ejercen violencia (Collazos y Blandón, 2019).

Según Peiró et al. (2019 quien cita a Seligman et al., 2005) que a su vez ostenta la teoría del modelo de las tres vías hacia la felicidad propuesta por Seligman sostiene que efectivamente existen tres vías que conducen a la felicidad; en primer lugar, la vida placentera también conocida como *the pleasant life* que consiste en la acumulación de distintas emociones positivas adquiridas en los tres tiempos de vida, es decir, del pasado, presente

y futuro, a fin de adquirir nuevas habilidades que intensifiquen las emociones agradables, dentro de las emociones positivas adquiridas en el pasado se resalta la satisfacción por lo ejecutado, el cumplimiento de actividades, la serenidad y el orgullo; sobre las emociones en el presente se encuentra la satisfacción por un placer inmediato que se halla suscitado sin inconvenientes, ni prisa y por último, respecto a las emociones del futuro sobresalen la confianza, esperanza, fe y optimismo.

Respecto a la segunda vía es la vida con compromiso también denominada *the engaged life* y se caracteriza por el compromiso del ser humano en todas las facetas de su vida en la mayor proporción como sea posible, por ejemplo, en las relaciones con compañeros de trabajo, relaciones interpersonales, interrelación con amistades y otros; es importante que se identifique el talento que posee cada colaborador dentro de una organización así como las fortalezas individuales y grupales que posee a fin de utilizarlos para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución, no obstante, Seligman identificó que la carencia de una vida de compromiso puede conllevar a que el ser humano padezca de ansiedad o depresión.

Sobre la vida con significado sostiene la utilización del talento y fortaleza para servir o cooperar con algo más grande que el propósito de uno mismo, el ser humano constituye un ente cooperador con el cumplimiento y logro de metas mayores de una institución, del mismo modo, una vida con sentido genera una mayor satisfacción en la vida de las personas, así como también aporta al sentimiento de felicidad tanto personal como en el trabajo.

La teoría de psicología positiva se fundamentó en el bienestar del ser humano que desde el punto epistemológico de la Dra. Bárbara Fredrickson de la Universidad de Carolina del Norte, las emociones y juicios positivos tienen un efecto significativo en la vida de las personas repercutiendo de manera directa en la felicidad, por otra parte, se identificó que la felicidad guarda una estrecha asociación positiva con la longevidad dado que mientras más felicidad percibe el ser humano en su vida puede vivir más años; asimismo, las emociones cumplen un rol protector de la salud del ser humano, mientras más emociones positivas registre la persona menor será el riesgo de contraer enfermedades; por otro lado, los afectos positivos y negativos tienen un costo psíquico, es decir, un ser humano registrará mayor bienestar si ha experimentado satisfacción con su vida y por último, un aporte significativo de la psicología positiva es el estado de flow donde la zona de rendimiento de flujo óptimo del ser humano refleja una óptima armonía de las neuronas, no obstante, la Dra. Bárbara Fredrickson sostuvo que de tres acontecimientos con emociones positivas, el ser humano experimenta al menos un suceso negativo (Boniwell & Tunariu, 2019).

La definición de felicidad nos da el alcance de poder definirla como la afectividad de bienestar que una persona experimenta en su interior, de tal manera que ésta sea de una manera segura o duradera, sin embargo, se genera como consecuencia de poseer un bien anhelado (Vargas y Callata, 2021, quien citó a Alarcón, 2006).

Respecto a las dimensiones de la felicidad, según Vargas y Callata (2021, quien citó a Alarcón, 2006) sostuvieron que existen cuatro factores que inciden en la felicidad, los cuales fueron el sentido positivo de la vida que refleja la percepción de libertad, visión de la vida y el futuro de las personas, cuyos indicadores son sentirse ideal, excelencia y con gozo; en segundo lugar, la satisfacción con la vida que engloba el juicio que tiene una persona respecto así misma tanto en el aspecto personal, profesional, asistencial, luego, la realización personal que es el estado de plenitud de felicidad que tiene el ser humano y que le permite un equilibrio emocional, cuyos indicadores reflejan alegría y éxito como también justicia y por último, la alegría de vivir que refleja la plenitud de vivir y su satisfacción con la vida, teniendo como indicadores alegría, vocación y placer.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se refiere a la actitud de los empleados hacia el reconocimiento de los objetivos de la empresa y su disposición para mantenerse comprometidos con la organización (Alwaheeb et al., 2020). Asimismo, es la actitud o sentimiento de orgullo, placer y la manera en que los colaboradores cumplen con el trabajo asignado, así como su actitud leal y ganas de realizar su mayor esfuerzo para lograr la visión de la empresa (Silitonga et al., 2020) de igual manera, el compromiso organizacional es el grado o fuerza relativa que tiene un colaborador con la organización donde pertenece (Sulistiyo et al., 2020).

La importancia del compromiso de los trabajadores hacia la organización es importante para reducir la rotación y absentismo laboral, por lo tanto, regula los diversos conflictos que se susciten en la empresa como también el cumplimiento de los objetivos corporativos (Stewart et al., 2020) asimismo, las organizaciones deben aplicar distintas metodologías y estrategias para incrementar el compromiso de sus colaboradores, disminuir costos y lograr la estabilidad laboral dado que los colaboradores comprometidos realizarán su mayor esfuerzo para cumplir los objetivos de la empresa (Giao et al., 2020) de igual manera, el compromiso organizacional se relaciona con la productividad y rentabilidad de la empresa, mientras más comprometidos se encuentre el recurso humano mejor será el desempeño laboral, mayor el tiempo de permanencia en la institución, se incrementará su lealtad y productividad (Aranki et al., 2019).

Los líderes inspiradores de las empresas influyen positivamente en los seguidores y, por ende, en su felicidad en el trabajo (Salas et al., 2020) asimismo, el ambiente laboral mejora la productividad de los colaboradores (Castellanos et al., 2020) del mismo modo, la mentalidad de crecimiento de los colaboradores incrementa el nivel de felicidad de los mismos (Berg et al., 2022) por otro lado, la comparación de los factores personales y laborales tienen una repercusión directa en la felicidad de los trabajadores, del mismo modo, la remuneración que perciben tiene un efecto significativo en la felicidad en el trabajo (Atcharaporn & Duanpen, 2022) la felicidad en el trabajo constituye un imán para atraer el mejor talento humano y ubicarlo en puestos estratégicos con el propósito de potenciar las actividades que desarrolla

la organización así como su competitividad en el mercado (Ayu, 2022).

La estabilidad laboral dentro de las organizaciones constituye un factor importante para que los trabajadores tengan un alto nivel de compromiso hacia la empresa pero resulta disminuye el nivel de riesgo psicosocial, no obstante, se combinan con otros elementos que influyen en la disposición del empleado para comprometerse con la organización a la que pertenece y que a su vez permita un equilibrio psicosocial, minimizando el riesgo que se suscite a través de la generación de un ambiente saludable de trabajo que cuide también su salud (Salvador, 2019).

Los factores que contribuyen con el compromiso organizacional son las emociones positivas dentro del trabajo que disminuye la intención de rotación del personal, asimismo, el compromiso organizacional se fortalece con una adecuada selección del personal así como las adecuadas técnicas que evalúen el desempeño de los trabajadores, seguido a ello, es relevante que la institución brinde oportunidades personales y profesionales de desarrollo, capacitación y promoción, de igual manera, son importante, las virtudes funcionales dentro de las cuales destaca la justicia, confianza y comunicación asertiva que atrae y retiene el talento humano en la organización (Guzeller & Celiker, 2020).

Los factores mediadores del compromiso organizacional son dos: el intercambio de conocimientos y el comportamiento oportunista que tienen gran impacto en la motivación de los colaboradores, por ende, si un trabajador no se encuentra com-

prometido con la organización no contribuirá con el logro de los objetivos y metas de la institución sino también será proclive de apartarse de la empresa (Hoai et al., 2020) por consiguiente, el comportamiento organizacional de los colaboradores se reflejan en el proceso de desarrollo, generación, aplicación o promoción de ideas que contribuyan al mejoramiento de su desempeño dentro de la organización (Abubakar et al., 2018) y por último, son los líderes de las organizaciones quienes deciden sobre el logro o decepción de una empresa frente a ello, es necesario que se centren en la felicidad de los colaboradores (Neeraja & Niranjana, 2020).

Los factores que influyen en el compromiso laboral pueden ser categorizados en cuatro grupos distintos: el factor personal dentro del cual se encuentra la personalidad, nivel de formación, edad y género; seguido, las características estructurales como el nivel de control dentro de la empresa, los sindicatos laborales, la forma y tamaño de la institución; luego, las características del trabajo como el conflicto de funciones asignadas, alcance, retos y nivel de dificultad que conlleva el cumplimiento de las actividades y por último, la experiencia laboral que repercute directamente en el nivel de compromiso que tienen los colaboradores (Darmin et al., 2021) por otro lado, la especificidad de características organizacionales es importante para el entendimiento de los comportamientos y actitudes de los colaboradores dentro de la empresa (Giauque & Varone, 2018).

Teorías del compromiso organizacional

En relación a las teorías del compromiso organizacional, una de las teorías destacadas es la teoría de Mowday, Porter y Steers en el año 1982, quienes sostienen que el compromiso organizacional es una fuerza de identificación que tiene el colaborador con su centro de labores para lo cual propone cuatro enfoques que son el afectivo – actitudinal, el enfoque instrumental sociológico y comportamental, tal como menciona (Guerrero, 2018) para mayor detalle se mencionan a continuación:

El enfoque actitudinal – afectivo refiere que el individuo es influenciado por los distintos factores que se registren en su lugar de trabajo, dentro de los cuales se encuentran la responsabilidad, supervisión, salario, relaciones sociales, trabajo en equipo y otros, que generan una identificación emocional respecto a las metas y objetivos establecidos por la empresa que se va fortaleciendo mediante los sentimientos que desarrollen cada uno de los colaboradores.

El enfoque instrumental sostiene que el trabajador opta por seguir laborando en una empresa siempre que reciba beneficios mayores a su decisión de permanecer en la institución, por lo tanto, su compromiso es una herramienta psicosocial donde los costos, recompensas e ingresos son los encargados de limitar el accionar de los trabajadores.

El enfoque sociológico sugiere que el compromiso del trabajador con la organización puede surgir a través de la dominación

o el sometimiento, por lo tanto si el lugar de trabajo alberga códigos que rigen el accionar correcto de los trabajadores se refleja la dominación de la empresa a través de los mismos bajo la aceptación de todos los miembros del equipo de trabajo; por lo tanto, el compromiso del colaborador se refiere de una manera en la que éstos expresan su conformidad con el logro de los objetivos y metas de la empresa.

El enfoque comportamental señala que el compromiso de los trabajadores se refleja a través de comportamientos consistentes que tiene el trabajador en relación al trabajo encomendado dentro de la empresa, es decir, el trabajador se compromete a la medida que se impliquen sus acciones en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por lo tanto, este tipo de compromiso va más allá de las expectativas que tenga cada colaborador de manera individual, sino por el contrario, de acuerdo al tiempo de la labor del colaborador que por lo menos se asumen seis meses, el trabajador desarrolla sentimientos de libertad para tomar decisiones, ser autónomo, sin registrar restricciones o limitaciones, lo que incrementa su compromiso con la organización.

Según Guerrero (2018) la teoría de Meyer y Allen propuesta en el año 1991 refiere que el compromiso organizacional está basado es un estado psicológico presentándose en los colaboradores en relación a una empresa y que a su vez influye que tanto pueden decidir en permanecer o abandonar, destacando tres compromisos que son: afectivo, de continuidad y normativo que son detalladas a continuación:

En relación al compromiso afectivo, se refiere al fuerte deseo de los colaboradores de permanecer en su lugar de trabajo actual, dentro de los aspectos relevantes se tiene a la familia, las emociones, felicidad, satisfacción, pertinencia, orgullo, lealtad, solidaridad y significancia; del mismo modo, el compromiso afectivo refleja la manera en que los colaboradores comparten los valores universales con la organización y con sus compañeros de trabajo asimismo, considera los lazos emocionales que se generan teniendo como indicadores la adhesión emocional y la identificación psicológica.

El compromiso continuo o de continuidad, agrupa los costos de salida de la empresa por parte del colaborador, dentro de los aspectos influyentes se encuentra la indiferencia, necesidad económica, consecuencia, conveniencia, beneficios, comodidad y costo – económico, de igual manera, el compromiso de continuidad concierne el reconocimiento hacia los colaboradores En cuanto a los aspectos económicos, psicológicos y físicos como también a la decisión de renunciar a la organización para optar por otro trabajo, esta modalidad de compromiso se encuentra estrechamente vinculado a la necesidad de permanencia de los trabajadores, como indicadores destaca la inversión de esfuerzo y la autorrealización.

Asimismo, el compromiso normativo refleja el sentimiento por la cual un trabajador podría estar obligado en permanecer en la empresa, cuyos factores influyentes son la obligación moral, reciprocidad, sentimiento de culpabilidad, deber, lo correcto y lealtad; asimismo, se vincula como un deber moral y voluntario

de los colaboradores cumpliendo con las razones de fidelidad, así como la defensa de principios y confianza en la empresa, cuyos indicadores son autosuficiente y euforia.

La teoría de la disonancia cognoscitiva propuesta por León Festinger sostuvo que las actitudes de los colaboradores se relacionan con su comportamiento dentro de la empresa, por lo tanto, la disonancia cognoscitiva hace mención a la incompatibilidad que pueda surgir entre dos actitudes o entre actitudes y comportamientos siendo necesario que los colaboradores hagan lo posible en disminuir los impactos que se puedan registrar, surgiendo un deseo por minimizar la disonancia; de igual manera, el nivel de influencia que tiene el colaborador sobre los factores de recompensa inciden en el grado de motivación que tiene el trabajador para minimizar la disonancia; no obstante, esta teoría hace énfasis en las implicancia de las empresas para pronosticar la propensión de compromiso en una determinada actitud como también en modificar sus comportamientos (Azizul & Vidi, 2020).

Asimismo, la teoría de Cohen, propuso un modelo de dos dimensiones que sostiene la predisposición de un colaborador al momento de formar parte de una institución y que con el transcurrir del tiempo, el compromiso se convierte en actitud; en cuanto a las dos dimensiones fueron el apego instrumental y psicológico que son medidas en el tiempo, el primer momento, consiste antes que ingrese el colaborador a la organización, donde el apego instrumental es valorado como una propensidad instrumental al compromiso y luego de formar parte de la empresa se convierte en una compromiso afectivo; por otro lado, el apego psicológico,

antes que el individuo pertenezca a la empresa se perciba como una propensión normativa al compromiso y luego de pertenecer a la organización se constituye en un compromiso afectivo (Nava et al., 2021).

Enfoque conceptual

Compromiso organizacional: es la actitud o sentimiento de orgullo, placer y la manera en que los colaboradores cumplen con el trabajo asignado, así como su actitud leal y ganas de realizar su mayor esfuerzo para lograr la visión de la empresa (Silitonga et al., 2020)

Felicidad laboral: es la emoción producida por el cumplimiento de una meta, un propósito, así como el momento duradero de la satisfacción frente a diversos obstáculos, inconvenientes y tropiezos que se hallan suscitado en el proceso (Carrasco, 2018).

Finanzas: corresponden aquellas relaciones monetarias que se suscitan entre los actores económicos y se visualizan en el uso o distribución de los fondos de dinero de una entidad (Akomea et al., 2022).

Capítulo 3

Explorando la Relación entre Felicidad y Compromiso Organizacional en el Sector Pesquero de Chimbote

En este capítulo se describirá detalladamente la metodología empleada para llevar a cabo la investigación. Se explicará el diseño de la investigación, los instrumentos utilizados para la recolección de datos y los procedimientos seguidos para seleccionar la muestra y administrar las encuestas. Se discutirán las técnicas estadísticas aplicadas para el análisis de datos.

La investigación se enmarca en un enfoque de tipo básico, con el propósito fundamental de generar y expandir conocimiento teórico en el área de estudio, específicamente en la relación entre felicidad y compromiso organizacional (Hernández y Mendoza, 2018). Este estudio se sustenta en un diseño no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas intencionalmente, sino que se observaron en el contexto donde se desarrollaron naturalmente los fenómenos (Hernández y Samperio, 2018). La investigación adopta un enfoque cuantitativo, empleando la estadística para procesar los resultados y medir los fenómenos, analizando las relaciones de causa y efecto de manera secuencial, probatoria y deductiva.

La investigación es de tipo básica, enfocada en expandir el conocimiento teórico en la relación entre felicidad y compromiso organizacional. Se utiliza un diseño no experimental, basado en un enfoque cuantitativo y transversal correlacional. Este diseño permite determinar las relaciones entre las variables sin manipularlas intencionalmente, recopilando información en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018).

Felicidad y compromiso organizacional: variables de trabajo

La felicidad se define como la emoción producida por el logro de metas y la satisfacción duradera frente a obstáculos (Carrasco, 2018). Se mide a través de factores como el sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir (Vargas y Callata, 2021). Los indicadores incluyen sentimientos de ideal, excelencia, gozo, alegría y éxito, entre otros. Se utiliza una escala de medición ordinal.

El Compromiso Organizacional se refiere a la actitud de orgullo, placer y lealtad de los empleados hacia su trabajo y organización (Silitonga et al., 2020). Se mide a través del compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Guerrero, 2018). Los indicadores comprenden adhesión emocional, identificación psicológica, inversión de esfuerzos y optimismo, entre otros. Se utiliza una escala de medición ordinal.

Trabajadores del sector pesquero en la provincia de Santa

La población de estudio incluye 3,079 trabajadores del sector pesquero en la provincia de Santa, Chimbote, según datos del Ministerio de la Producción de Perú en 2020. Se seleccionaron empresas que elaboran harina de pescado, dividiendo la población en tres estratos según el tamaño de la empresa (grande, mediana, pequeña). La muestra total incluyó 342 trabajadores seleccionados proporcionalmente dentro de cada estrato.

Ruta de investigación

Se utilizó un cuestionario que incluye The Oxford Happiness Questionnaire - OHQ para medir la felicidad y The Organizational Commitment Questionnaire - OCQ para medir el compromiso organizacional. Estos cuestionarios fueron validados por expertos y aplicados a una muestra piloto de 10 trabajadores para verificar su fiabilidad.

Se solicitó permiso a las empresas pesqueras y se acordó la fecha y hora para la aplicación de los cuestionarios. Se informó a los participantes sobre el propósito del estudio y se obtuvo su consentimiento informado. Los datos recopilados fueron ingresados en Microsoft Excel para su verificación y posteriormente en SPSS para el análisis.

Se empleó estadística descriptiva para determinar el nivel de felicidad y compromiso organizacional en el sector pesquero. También se utilizó estadística inferencial para analizar la asociación entre las variables y se interpretaron los resultados a través de tablas y gráficos estadísticos.

Estudio del Sector Pesquero de Chimbote

En este apartado, se presentarán y analizarán los resultados obtenidos del estudio. Se incluirán tablas y gráficos descriptivos que ilustren el nivel de felicidad y compromiso organizacional en el sector pesquero de Chimbote. Se discutirán las tendencias

y patrones identificados, destacando las relaciones significativas entre las variables.

Tabla 1. Relación entre felicidad y compromiso organizacional

			Felicidad	Compromiso Organizacio- nal
P(Rho)	Felicidad	R	1,000	,544**
	Compromiso Organiza- cional	R	,544**	1,000
		N	342	342

Nota: Significancia estadística: ** $p < 0,01$, N: Número de trabajadores

Fuente: Canchari Preciado, 2023.

Basándonos en los resultados de la Tabla 1, podemos observar que existe una asociación positiva significativa entre felicidad y compromiso organizacional. El r entre la felicidad y el compromiso organizacional es de 0.544, con un nivel de significancia de $p < 0.001$.

Estos resultados sugieren que a medida que aumenta la felicidad de los individuos en el contexto organizacional, también tiende a aumentar su compromiso con la organización. En otras palabras, existe una relación positiva entre la felicidad y el compromiso organizacional, lo que implica que los empleados que experimentan mayores niveles de felicidad en su entorno laboral

también muestran un mayor nivel de compromiso hacia la organización en la que trabajan.

Con el fin de resaltar los hallazgos derivados de las pruebas de hipótesis realizadas a las variables de estudio, es pertinente presentar los resultados en el contexto de esta investigación.

Hi: Existe relación significativa entre felicidad y compromiso organizacional

H0: No existe relación significativa entre felicidad y compromiso organizacional

Tabla 2. Relación entre ambas variables

			Felicidad	Compromiso Organizacional
P(Rho)	Felicidad	R	1,000	,544**
	Compromiso Organizacional	R	,544**	1,000
		N	342	342

Nota: Significancia estadística: ** $p < 0,01$, N: Número de trabajadores

Fuente: Canchari Preciado, 2023.

Los resultados obtenidos de este estudio revelan una asociación positiva y significativa en ambas variables. El ($r = 0,544^{**}$) demostró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, los hallazgos respaldan la hipótesis planteada y refutan la hipótesis nula.

Tabla 3. Nivel de la felicidad según sus dimensiones

Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Felicidad	1	0.3	341	99.7	0	0	342	100
Alegría de Vivir	48	14.0	256	74.9	38	11.1	342	100
Realización Personal	28	8.2	290	84.8	24	7.0	342	100
Satisfacción con la Vida	21	6.1	303	88.6	18	5.3	342	100
Sentido Positivo de la Vida	19	5.6	308	90.1	15	4.3	342	100

Fuente: Canchari Preciado, 2023.

Los resultados obtenidos de este estudio revelan que la mayoría de los participantes experimentan un nivel medio de felicidad (99.7%), alegría de vivir (74.9%), realización personal (84.85%), satisfacción con la vida (88.6%) y sentido positivo de la vida (90.1%). Sin embargo, un pequeño porcentaje de participantes se encuentra en niveles bajos en cada una de estas dimensiones: felicidad (0.3%), alegría de vivir (14.0%), realización personal (8.2%), satisfacción con la vida (6.1%) y sentido positivo de la vida

(5.6%). Además, hay un porcentaje reducido de participantes que reportan niveles altos en satisfacción con la vida (5.3%) y sentido positivo de la vida (4.3%).

Tabla 8. Nivel de compromiso organizacional, según sus dimensiones

Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso Organizacional	0	0	254	74.27	88	25.73	342	100
Compromiso Afectivo	8	2.34	270	78.95	64	18.71	342	100
Compromiso de Continuidad	6	1.75	267	78.07	69	20.18	342	100
Compromiso Normativo	8	2.34	295	86.26	39	11.40	342	100

Fuente: Canchari Preciado, 2023.

Los resultados obtenidos de este estudio muestran que la gran parte de los participantes posee un nivel medio de compromiso organizacional (74.27%), compromiso afectivo (78.95%), compromiso de continuidad (78.07%) y compromiso normativo (86.26%). Estos datos indican que la mayoría de las personas están emocionalmente comprometidas con su organización y tienen el deseo de continuar trabajando allí en el futuro. Además, se observa un porcentaje significativo de participantes con niveles altos de compromiso afectivo (18.71%), compromiso de continuidad (20.18%) y compromiso normativo (11.40%), lo que indica

un fuerte apego emocional, un deseo firme de continuar y una adhesión a las normas y obligaciones sociales. Solo un pequeño porcentaje de participantes muestra niveles bajos de compromiso afectivo (2.34%), compromiso de continuidad (1.75%) y compromiso normativo (2.34%).

Tabla 4. Relación entre compromiso organizacional y alegría de vivir

		Compromiso Organizacional	Alegría de vivir
p(rho)	Compromiso Organizacional	r	1,000
	Alegría de vivir	r	,272**
		N	342

Nota: Significancia estadística: ** $p < 0,01$, N: Número de trabajadores

Fuente: Canchari Preciado, 2023.

De acuerdo a los datos presentados, se evidencia una asociación positiva significativa entre estas dos variables, con un r de 0.272. Esto indica que se encuentra presente una asociación con un nivel de significancia estadísticamente relevante.

Tabla 5. Relación entre el compromiso organizacional y realización personal

		Compromiso Organizacional	Realización personal
p(rho)	Compromiso Organizacional	r	1,000
	Realización personal	r	,348**
		N	342

Nota: Significancia estadística: ** $p < 0,01$, N: Número de trabajadores

Fuente: Canchari Preciado, 2023.

De acuerdo a los datos presentados, se evidencia una asociación positiva significativa entre estas dos variables, con un r de 0.348. Esto indica que se encuentra presente una asociación con un nivel de significancia estadísticamente relevante.

Tabla 6. Relación entre compromiso organizacional y satisfacción con la vida de la variable felicidad

		Compromiso Organizacional	Satisfacción con la vida
p(rho)	Compromiso organizacional	r	1,000
	Satisfacción con la vida	r	,168**
		N	342

Nota: Significancia estadística: ** $p < 0,01$, N: Número de trabajadores

Fuente: Canchari Preciado, 2023.

De acuerdo con los datos presentados, se evidencia una asociación positiva significativa entre estas dos variables, con un r de 0.168. Esto indica que se encuentra presente una asociación con un nivel de significancia estadísticamente relevante.

Tabla 7. Relación entre compromiso organizacional y sentido positivo de la vida

		Compromiso Organizacional	Sentido positivo de la vida
p(rho)	Compromiso Organizacional	r	1,000
	Sentido positivo de la vida	r	,458**
		N	342

Nota: Significancia estadística: ** $p < 0,01$, N: Número de trabajadores

Fuente: Canchari Preciado, 2023.

De acuerdo a los datos presentados, se evidencia una asociación positiva significativa entre estas dos variables, con un r de 0.458. Esto indica que se encuentra presente una asociación con un nivel de significancia estadísticamente relevante.

Niveles de Felicidad y Compromiso Organizacional en el Sector Pesquero de Chimbote

En esta sección, se llevará a cabo una discusión detallada de los hallazgos, relacionándolos con la literatura existente y contex-

tualizándolos en el ámbito del sector pesquero de Chimbote. Se explorarán las implicaciones de los resultados y se analizarán las posibles razones detrás de los patrones observados. Se destacarán las contribuciones únicas de este estudio al campo de la psicología organizacional.

Después de examinar los hallazgos obtenidos, se procede a discutir los principales hallazgos obtenidos, los cuales arrojan luz sobre los niveles de felicidad experimentados por los participantes. De acuerdo con los datos presentados, se evidencia en la Tabla 3, que el 99.7% de los sujetos se sitúa en un nivel medio de felicidad. Este resultado indica que la mayoría de las personas incluidas en la muestra de esta investigación experimentan un grado de felicidad promedio.

Cabe destacar que estos hallazgos muestran cierta discrepancia con los resultados de un estudio previo llevado a cabo por León (2019). En dicho estudio, se indagó acerca de la relación entre las variables estudiadas como la felicidad y el compromiso organizacional hacia los trabajadores de Matt Seguridad SAC, empleando una muestra de cincuenta y cinco individuos a quienes se administraron dos cuestionarios. El hallazgo más importante reveló que todos los colaboradores manifestaron un nivel elevado de felicidad.

La divergencia entre los resultados de la presente investigación y los obtenidos por León (2019) plantea una serie de interrogantes que requieren un análisis exhaustivo. Resulta relevante indagar acerca de los posibles factores que podrían explicar las diferencias en los niveles de felicidad encontrados en ambos es-

tudios. En este sentido, es necesario considerar las características diferenciales de las muestras utilizadas, así como la posible influencia del contexto en el que se desarrollaron los estudios. Asimismo, es pertinente examinar críticamente las metodologías empleadas para medir la felicidad en ambos casos. Es fundamental reconocer que los resultados de los estudios pueden verse influenciados por una multiplicidad de factores, incluyendo las particularidades del contexto y las características propias de la muestra.

En resumen, la discusión planteada pone de relieve la discrepancia entre los hallazgos de la presente investigación y el estudio previo realizado por León (2019). Esta discrepancia resalta la importancia de llevar a cabo un análisis riguroso y detallado, considerando diversos factores, al interpretar los resultados de la investigación. Además, sugiere la necesidad de profundizar en la comprensión de los niveles de felicidad en el contexto específico estudiado, a través de futuras investigaciones que consideren una perspectiva más amplia y abarcativa.

Tras analizar los resultados de la tabla 4, revelan que los participantes muestran diferentes niveles de compromiso organizacional las cuales se distribuyen de la siguiente manera: el 74.27% un nivel medio, el 25.73% en un nivel alto y no se registra ningún participante en un nivel bajo de compromiso organizacional. Estos hallazgos son relevantes para comprender el grado de compromiso que los participantes tienen hacia la organización en estudio.

En relación a investigaciones previas, se destaca el estudio de Lima, Milla (2018), el cual exploró la asociación de las variables felicidad en trabajadores administrativos con el compromiso organizacional de la empresa Serpost Lima, 2018. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo de naturaleza básica y correlacional, sin ser experimental. La muestra consistió en ciento dieciséis colaboradores a quienes se les aplicaron dos encuestas.

Los resultados de dicho estudio revelaron que el 65% de los participantes calificó su nivel de felicidad como medio. Asimismo, el 75% expresó un nivel medio de realización personal y el 59.5% mostró un nivel medio de compromiso. Adicionalmente, se identificó que un 61.2% de los participantes manifestaron un nivel de compromiso afectivo considerado como medio. Estos resultados condujeron a la conclusión de que existe una relación positiva entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores en el contexto estudiado.

Al comparar los resultados obtenidos en el presente estudio con los hallazgos de Lima, Milla (2018), se evidencian ciertas similitudes y diferencias. Ambos estudios indican que un porcentaje significativo de los participantes se encuentra en un nivel medio de compromiso organizacional. Sin embargo, en el estudio actual se observa un porcentaje más elevado de participantes en un nivel alto de compromiso organizacional, mientras que no se registra ningún participante en un nivel bajo.

Estas diferencias podrían atribuirse a las particularidades de cada muestra y contexto organizacional específico. Es importante considerar que los niveles de compromiso organizacional pue-

den estar influenciados por factores internos y externos, como el liderazgo, la cultura organizacional y las políticas de gestión del departamento de recursos humanos.

En conclusión, los hallazgos de la presente investigación indican que gran parte de los participantes se sitúan en un nivel medio de compromiso organizacional, con un porcentaje significativo en un nivel alto. Sin embargo, es necesario considerar las limitaciones de la presente investigación y seguir profundizando en el análisis de estos constructos en diferentes contextos y muestras para obtener una comprensión más completa y generalizable.

Relación significativa entre el compromiso organizacional y la alegría de vivir de los colaboradores

Los resultados obtenidos a través del r revelan una relación significativa entre el compromiso organizacional y la alegría de vivir de los colaboradores, teniendo entre estas dos variables un r de 0.272**, Esto indica que se encuentra presente una asociación con un nivel de significancia estadísticamente relevante.

Estos hallazgos respaldan la importancia de la felicidad en el trabajo ya que permitiría influenciar en gran medida el compromiso de los empleados hacia la organización. La felicidad en el trabajo se define como una condición positiva en la que los colaboradores experimentan placer, emociones positivas y una sensación de significado en su vida laboral (Bataineh, 2019). Esta perspectiva se alinea con la noción de alegría de vivir, que se refiere a la experiencia afectiva positiva, buenos sentimientos y una

vida laboral significativa que los colaboradores experimentan en su entorno laboral.

Los colaboradores tienden a actuar de acuerdo con las características motivadoras presentes en el cumplimiento de sus funciones asignadas (Oerlemans & Bakker, 2018). Esto sugiere que existe una estrecha asociación con el compromiso que pueden tener los trabajadores hacia su organización y la alegría de vivir, ya que éstos experimentan una mayor alegría en su vida laboral muestran una actitud proactiva, optimista y voluntaria (Salas et al., 2018).

Además, se destaca que la calidad del ambiente laboral generado por los líderes de la organización es fundamental para establecer un mejor vínculo entre los trabajadores y la empresa (Semedo et al., 2019). Un ambiente laboral favorable, en el cual se fomenten emociones positivas y se reduzcan las emociones negativas, contribuye al bienestar y la satisfacción de los colaboradores en su trabajo (Fitriana et al., 2022).

Para concluir ante todo ello, los resultados de esta investigación revelan una asociación significativa entre el compromiso y alegría de vivir en los colaboradores. Estos resultados respaldan la importancia estratégica de fomentar la felicidad en el entorno laboral como un elemento fundamental para incrementar el compromiso de los colaboradores hacia la organización. Además, se destaca la relevancia de promover un ambiente de trabajo de alta calidad y el papel fundamental de los líderes en el establecimiento de una relación positiva y constructiva entre los colaboradores y la empresa.

Los resultados obtenidos a través del r revelan una relación significativa entre el compromiso organizacional y la realización personal de los colaboradores, teniendo entre estas dos variables un r de 0.348**, Esto indica que se encuentra presente una asociación con un nivel de significancia estadísticamente relevante.

Complejidad multidimensionalidad de la felicidad

La felicidad es un constructo de gran complejidad y multidimensionalidad que puede ser conceptualizado de diversas formas. Desde un enfoque teórico, se puede entender como la experiencia interna de bienestar afectivo en la cual una persona se siente segura y satisfecha al alcanzar un objetivo deseado (Vargas y Callata, 2021, citando a Alarcón, 2006). En este sentido, la felicidad está relacionada con la sensación de satisfacción con la vida y el logro personal, encontrando un propósito genuino en vivir y manifestándose a través de la alegría.

En el marco de esta investigación, se ha operacionalizado la variable de felicidad en cuatro factores principales. En primer lugar, el sentido positivo de la vida, que refleja la percepción de libertad, visión de la vida y el futuro de las personas, con indicadores como sentirse ideal, excelencia y con gozo. En segundo lugar, la satisfacción con la vida, que abarca el juicio que una persona tiene sobre sí misma en aspectos personales, profesionales y asistenciales. A continuación, la realización personal, que representa un estado de plenitud y equilibrio emocional, con indicadores que reflejan alegría, éxito y justicia. Por último, la alegría de vivir,

que refleja la plenitud y satisfacción con la vida, con indicadores como alegría, vocación y placer (Vargas y Callata, 2021, citando a Alarcón, 2006).

Los resultados de este estudio respaldan la importancia de la realización personal como componente clave de la felicidad y su relación positiva con el compromiso organizacional. Cuando los colaboradores experimentan una mayor realización personal, se encuentran en un estado de plenitud y equilibrio emocional, lo cual puede influir positivamente en su compromiso hacia la organización. Estos hallazgos son consistentes con la literatura previa que ha destacado la importancia de la satisfacción y la autorrealización en el contexto laboral.

Es fundamental tener en cuenta que estos resultados se basan en el análisis estadístico realizado en esta investigación específica. Para obtener una comprensión más completa y generalizable, se recomienda realizar estudios adicionales en diferentes contextos y muestras. Esto permitirá profundizar nuestra comprensión de la asociación entre compromiso organizacional y la realización personal, además con otros factores relacionados con la felicidad en el ámbito laboral.

En conclusión, los hallazgos de este estudio destacan la importancia de la realización personal como componente de la felicidad y su asociación positiva con el compromiso organizacional. Estos resultados respaldan la idea de que promover la realización personal de los colaboradores puede tener un impacto significativo en su compromiso y satisfacción en el trabajo.

Los resultados obtenidos a través del r revelan una asociación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida de los colaboradores, teniendo entre estas dos variables un r de 0.168**, Esto indica que se encuentra presente una asociación con un nivel de significancia estadísticamente relevante.

Para comprender mejor estos hallazgos, podemos recurrir a diferentes enfoques teóricos que han abordado el tema del compromiso organizacional. Guerrero (2018) ha propuesto varios enfoques para explicar la formación y el desarrollo del compromiso en el lugar de trabajo.

El enfoque actitudinal-afectivo señala que los individuos son influenciados por diversos factores presentes en su entorno laboral, como la responsabilidad, supervisión, salario, relaciones sociales y trabajo en equipo. Estos factores generan una identificación emocional hacia las metas y objetivos establecidos por la empresa, y esta identificación se fortalece a través de los sentimientos que los colaboradores desarrollan en su trabajo.

Por otro lado, el enfoque instrumental sostiene que los trabajadores deciden permanecer en una organización siempre y cuando los beneficios que reciben sean mayores que los costos asociados con su permanencia. En este sentido, el compromiso organizacional se considera una herramienta psicosocial en la cual los costos, recompensas e ingresos juegan un papel importante en la decisión del trabajador de comprometerse con la empresa.

Además, el enfoque sociológico sugiere que el compromiso del trabajador con la organización puede surgir a través de la dominación o el sometimiento. Si el entorno laboral promueve códigos y normas que regulan el comportamiento de los trabajadores, se refleja la dominación ejercida por la empresa.

Estos enfoques teóricos nos ayudan a comprender la complejidad del compromiso organizacional de los colaboradores y la satisfacción con la vida. Los resultados de este estudio respaldan la idea de que un mayor compromiso con la organización se asocia con una mayor satisfacción en la vida de los empleados, ya que cuando estos se sienten comprometidos con su organización, es probable que experimenten un mayor sentido de bienestar y satisfacción en general.

Asociación altamente significativa entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional de los colaboradores

Los resultados obtenidos a través del r revelan una asociación altamente significativa entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional de los colaboradores, teniendo entre estas dos variables un r de 0.458**. Esto indica que se encuentra presente una asociación con un nivel de significancia estadísticamente relevante.

Para contextualizar los hallazgos, resulta pertinente mencionar un estudio llevado a cabo por Méndez (2020) en Trujillo, Perú, que examinó la relación entre la gestión de personas y la

felicidad laboral en la empresa Arenera Jaén. Este estudio, de enfoque cuantitativo y no experimental, se realizó con una muestra de veintitún colaboradores a quienes se les administró un cuestionario.

Los resultados de dicho estudio revelan que el 40% de los colaboradores conciben la felicidad como la meta suprema de la vida. Además, el 45% de los trabajadores expresaron sentirse felices de formar parte de la empresa bajo investigación, lo que sugiere una asociación positiva entre la pertenencia a la organización y la percepción de felicidad.

Además, se observó que un porcentaje significativo, concretamente el 65% de los colaboradores afirmaban que la felicidad en el ámbito laboral y la satisfacción eran influenciadas por las condiciones laborales que estos tenían en sus puestos de trabajo.

Estos hallazgos subrayan la relevancia de establecer un entorno laboral favorable que permita a los colaboradores encontrar significado y satisfacción en sus tareas diarias.

En cuanto al reconocimiento no monetario, el 55% de los colaboradores afirmó estar familiarizado con estas prácticas, lo que implica que la empresa Arenera Jaén ha implementado estrategias para reconocer y valorar el desempeño de sus trabajadores más allá de los aspectos económicos. Este enfoque tiene el potencial de fortalecer el compromiso organizacional y fomentar una perspectiva positiva de la vida entre los empleados.

Es importante tener en cuenta que este estudio se limita a una muestra específica en una empresa particular. Para obtener conclusiones más generales y sólidas, se recomienda realizar investigaciones adicionales en diferentes contextos y con muestras más amplias. Esto permitirá una mejor comprensión de la relación entre estas dos variables, así como identificar posibles estrategias y prácticas que puedan fomentar la felicidad laboral en diferentes organizaciones.

Díaz et al. (2022) resaltaron el papel del “engagement” o compromiso con el trabajo como mediador entre la relación de felicidad subjetiva y conflicto en el ámbito laboral y familiar. Los resultados de su investigación indicaron que el “engagement” actúa como mediador parcial en esta relación, lo que destaca su importancia en el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Es decir, al tener un alto nivel de compromiso con el trabajo podría influir en la percepción de felicidad y satisfacción en diferentes áreas de la vida, incluyendo la esfera personal y familiar.

Asimismo, los estudios de Díaz et al. (2018) y Malluk (2018) subrayaron la importancia entre el clima laboral y las condiciones laborales en la felicidad organizacional. Según sus investigaciones, aquellos trabajos que brindan altos estándares de desempeño, refuerzos positivos y flexibilidad para atender las necesidades familiares de los empleados, se relacionan con niveles más altos de felicidad organizacional. Esto sugiere que el ambiente laboral y las relaciones en el trabajo pueden tener influencia significativamente en la satisfacción y el bienestar emocional de los empleados, lo que a su vez podría tener un impacto en su compromiso con la organización.

Garzón et al. (2020) también aportaron al tema desarrollando un instrumento para medir la felicidad de los empleados. Sus hallazgos indicaron que el bienestar subjetivo se explica mejor a través de la variable de felicidad, lo que sugiere una estrecha asociación entre la felicidad laboral y la satisfacción en el trabajo. Esto respalda la idea de que la felicidad en el entorno laboral podría tener un efecto positivo en la percepción de bienestar y satisfacción en los empleados, lo cual está estrechamente relacionado con su compromiso organizacional.

Al examinar los hallazgos, se pudo constatar, además, que las variables estudiadas son consistentes y concuerdan con los antecedentes proporcionados, evidenciando que promover la felicidad en el entorno laboral puede tener un efecto positivo en el compromiso de los trabajadores.

Asimismo, se observó que gran parte de los empleados encuestados manifestaron estar en un nivel medio de felicidad y compromiso organizacional. Estos hallazgos son coherentes con los antecedentes presentados, que enfatizan la importancia que tienen las condiciones laborales con el clima organizacional en la percepción de felicidad y compromiso.

Conclusiones

En este último apartado del capítulo, se resumirán las conclusiones derivadas del estudio y se ofrecerán recomendaciones prácticas para las empresas del sector pesquero en Chimbote. Se

reflexionará sobre las implicaciones de las conclusiones para la gestión del personal y se propondrán áreas para investigaciones futuras.

A lo largo de este estudio, esta investigación ha logrado alcanzar los objetivos establecidos al inicio, además se han obtenido hallazgos significativos que contribuyen al conocimiento en el campo de la investigación.

Fue evidente concluir una asociación positiva y significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores del sector pesquero, obteniendo un r de 0.544, respaldando la hipótesis planteada en este estudio, que afirmaba la existencia de una relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional. Además, estos resultados refutan la hipótesis nula, esto implica que promover la felicidad en el entorno laboral puede tener un impacto positivo en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Se identificó en el estudio que los empleados encuestados se encuentran en un nivel medio en las diferentes dimensiones evaluadas. En cuanto a la felicidad, el 99.7% se encuentra en un nivel medio. Asimismo, la mayoría de los que se sitúa en un nivel medio en cuanto a la alegría de vivir (74.9%), realización personal (84.85%), satisfacción con la vida (88.6%) y sentido positivo de la vida (90.1%). Estos hallazgos sugieren que la mayoría de las personas en el sector pesquero experimentan niveles promedio en estas áreas, aunque se observa un pequeño porcentaje que se encuentra en niveles bajos en algunas dimensiones.

Se identificó que el 74.27% se encuentran en un nivel medio, el 25.73% se encuentra en un nivel alto mientras que no hay ninguno en un nivel bajo de compromiso organizacional. Por otro lado, la mayoría 78.95% se encuentra en un nivel medio de compromiso afectivo, mientras que sólo el 2.34% se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, la mayoría de los encuestados 78.07% se encuentra en un nivel medio de compromiso de continuidad, mientras que sólo el 1.75% se encuentra en un nivel bajo. Con respecto al compromiso normativo, la mayoría 86.26% se encuentra en un nivel medio, mientras que sólo el 2.34% se encuentra en un nivel bajo.

Se identificó una asociación significativa y positiva con la alegría de vivir y el compromiso organizacional la cual fue de 0.272, con un nivel de significancia de $p < 0.01$. A medida que se fortalece el compromiso organizacional, se evidencia un incremento positivo en el nivel de alegría experimentada en la vida.

Se encontró una asociación significativa y positiva con el compromiso organizacional y realización personal en la variable de felicidad. El r fue de 0.348. Estos hallazgos demuestran que hay una relación significativa desde el punto de vista estadístico entre el compromiso organizacional y la satisfacción personal. A medida que aumenta el compromiso con la organización, también se observa un aumento en la sensación de realización personal de los trabajadores,

Se pudo constatar una asociación significativa y positiva entre el compromiso organizacional y la dimensión de satisfacción con la vida en la variable de felicidad. El r fue de 0.168. Estos ha-

hallazgos indican que existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida. A medida que aumenta el compromiso con la organización, también se observa un aumento en la satisfacción general con la vida de los trabajadores.

Se encontró una asociación significativa y positiva entre el sentido positivo de la vida en la variable de felicidad y el compromiso organizacional. El r fue de 0.458. Estos hallazgos indican que existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el sentido positivo de la vida. A medida que aumenta el compromiso con la organización, también se observa un incremento en la percepción de un sentido positivo en la vida de los trabajadores. Esto sugiere que el compromiso organizacional puede contribuir a una mayor sensación de propósito y significado en la vida de los empleados, los resultados respaldan la hipótesis planteada de una asociación significativa y positiva entre el compromiso organizacional y la dimensión de sentido positivo de la vida.

Recomendaciones

Se recomienda a las organizaciones del sector pesquero implementar estrategias para promover la felicidad en el entorno laboral. Esto puede incluir la creación de programas de bienestar emocional, fomento de un clima laboral positivo, reconocimiento y recompensas por el desempeño, y promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estas medidas pueden ayudar a

mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores y, a su vez, generar beneficios para la productividad y el clima laboral.

Aunque la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel medio en las dimensiones evaluadas, es importante prestar atención al pequeño porcentaje de personas que se sitúan en niveles bajos para lo cual se sugiere ofrecer apoyo y recursos adicionales. Esto puede incluir programas de desarrollo personal, capacitación en habilidades emocionales, y la creación de espacios de diálogo y apoyo entre los trabajadores. También es importante continuar promoviendo un ambiente laboral que fomente el bienestar en todas las dimensiones evaluadas.

Se sugiere seguir fortaleciendo estos niveles de compromiso. Esto se puede lograr mediante la implementación de estrategias de gestión del talento, promoción de un liderazgo inspirador y participativo, creación de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y fomento de un sentido de pertenencia y valores compartidos en la organización. Además, es importante mantener un diálogo abierto con los empleados y brindarles el apoyo necesario para mantener altos niveles de compromiso organizacional.

Se recomienda a las organizaciones del sector pesquero promover un ambiente laboral positivo, fomentar el desarrollo profesional y personal, brindar reconocimiento y recompensas por el desempeño, y fomentar la participación y el sentido de pertenencia. Estas acciones pueden contribuir a mejorar la alegría de vivir de los trabajadores y su bienestar emocional en general.

Se sugiere a las organizaciones del sector pesquero brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo que permitan a los empleados alcanzar sus metas y sentirse realizados en su trabajo. Esto puede incluir programas de capacitación, asignación de responsabilidades desafiantes, retroalimentación constructiva y reconocimiento por los logros alcanzados.

Se recomienda a las promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Esto puede incluir políticas de flexibilidad laboral, programas de bienestar, apoyo para la conciliación familiar y actividades de promoción de la salud. Estas acciones pueden ayudar a los trabajadores a experimentar una mayor felicidad en todas las áreas de sus vidas, lo que a su vez puede fortalecer su compromiso con la organización.

Se sugiere incluir la comunicación de los valores y objetivos de la empresa, la creación de oportunidades para que los empleados se sientan parte de algo significativo y la promoción de un ambiente de trabajo que fomente el sentido de propósito. Estas acciones pueden contribuir a fortalecer el sentido positivo de la vida de los trabajadores y su compromiso con la organización.

Referencias

- Abubakar, F., Danjuma, I. & Wajiga, H. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Traektoriá Nauki*, 4(3). <https://doi.org/10.22178/pos.32-9>
- Akomea, I., Adeabah, D., Ofori, D. & Tenakwah, E. (2022). A review of studies on green finance of banks, research gaps and future directions. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 12(4), 1241–1264. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/20430795.2020.1870202>
- Alwaheeb, M., Abdulrab, M., Salem, Y. & Mutahar, Y. (2020). Organizational Commitment And Academics' Knowledge Sharing: A Review And Directions For Future Research. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(4).
- Aranki, D., Suifan, T. & Sweis, R. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (Primera). Enfoques Consulting EIRL.
- Arias-Monsalve, A. M., Arias-Valencia, S., Rubio-León, D. C., Aguirre-Acevedo, D. C., Rengifo, L., Estrada Cortes, J. A., & Paredes-Arturo, Y. V. (2022). Factors Associated with Happiness in Rural Older Adults: An Exploratory Study. *International Journal of Psychological Research*, 15(1), 70–83. <https://doi.org/10.21500/20112084.5910>
- Atcharaporn, W. & Duanpen, T. (2022). *Happiness at work: a comparison between the public and private sectors*. [Tesis maestría, Instituto Nacional de Administración Para El Desarrollo]. Repositorio de sabiduría del NIDA <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/5850>
- Ayu, J. (2022). Happiness at work melauai strategic talent relationship management. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 2621–3230. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v4i2.101>

- Azizul, Y. & Vidi, S. (2020). A Review of Cognitive Dissonance Theory and Its Relevance to Current Social Issues. *Mimbar*, 36(2), 480–488. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/mimbar.v36i2.6652>
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Berg, J., Wrzesniewski, A., Grant, M., Kurkoski, J. & Welle, B. (2022). Getting unstuck: The effects of growth mindsets about the self and job on happiness at work. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0001021>
- Boniwell, I. & Tunariu, A. (2019). *Positive Psychology. Teory, reserach ando applications*. Open Internarional Publishing.
- Carrasco, P. (2018). *Felicidad en el trabajo*. Editorial E - Learning.
- Castellanos, S., Nevado, D. & Yáñez, B. (2020). Ethics and Happiness at Work in the Spanish Financial Sector. *Sustainability*, 12(21), 9268. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12219268>
- Castro, A. & Díaz, P. (2020). Internal communication and happiness and wellbeing management in spanish companies. *Profesional de La Informacion*, 29(3), 1–13. <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Choon, O., Haris, S., Lee, L., Owee, T. & Chin, G. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 10–20.
- Claros, F. (2023, 26 de marzo). Países más felices del mundo 2023: en qué puesto se ubica el Perú en el ranking de los países más felices del mundo. *La República* <https://acortar.link/1Q8Oi7>
- Collazos, C. y Blandón, G. (2019). Hacia la construcción de una teoría de la Felicidad Laboral 3.0 con fundamento de Bertrand Russell. *Dictamen Libre*, 14(24), 171–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.24.5471>

- Coronado, F., Olórtogui, C., Pérez, M. y Rondón, J. (2019). *Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2022). Efecto mediador del engagement entre la Felicidad Subjetiva y el Conflicto Trabajo-Familia/Familia-Trabajo en una muestra de profesores chilenos. *Psicología desde el Caribe*, 39(1). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/13033/214421446584>
- Darmin, D., Muksin, A. & Yulius, Y. (2021). Importance of organizational commitment, motivation and incentives in improving employee performance. *Dinasti Internarional Journal of Education Management and Social Science*, 3(2), 289–301. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i2>
- Fitriana, N., Hutagalung, F., Awang, Z. & Zaid, S. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS ONE*, 17(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- García, R., Pineda, L., Muñoz, P. & Rodríguez, J. (2022). Social exchange approach and happiness. *OBETS*, 17(2), 221–236. <https://doi.org/10.14198/OBETS2022.17.2.03>
- Garzon Castrillon, M. A., Orozco Quintero, D., & Ramírez Gañan, A. E. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

- Giao, H., Vuong, B., & Dao, D. (2020). A Model of Organizational Culture for Enhancing Organizational Commitment in Telecom Industry: Evidence from Vietnam. *Wseas Transactions on Business and Economics*, 17, 215–224. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.23>
- Giauque, D. & Varone, F. (2018). Work Opportunities and Organizational Commitment in International Organizations. *Public Administration Review*, 79(3), 343–354. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/puar.12951>
- Guerrero, P. (2018). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT <https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1635>
- Guzeller, C., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernández, S. y Samperio, T. (2018). Enfoques de la investigación. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 13, 67–68. <https://doi.org/10.29057/icea.v7i13.3519>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hoai, N., Quoc, L., Quang, T., Thi Hoang, T., Thi Hai, N. & Thi Thuy, N. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>

- Infante, H. (2018). *Pirámide de la felicidad laboral: Las claves para alcanzar la felicidad en el trabajo* (1° ed.). Mestas Ediciones.
- Instituto de Opinión Pública (2019). *Percepción de felicidad y bienestar en el Perú: 1996-2018*. Instituto de Opinión Pública (PUCP)
- Jiménez, M. (2018). *Disciplina positiva y la modulación del comportamiento de estudiantes de educación general básica en el Ecuador* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6139/>
- Jiménez-Sierra, D., Pérez-Suescún, L., Corredor-Moncada, M., & Lora-Monsalve, M. (2021). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30), 719–727. <https://doi.org/10.21676/23897848.4531>
- Kondo, M. y Sonenshein, S. (2020). *La felicidad en el trabajo: organiza tu vida profesional*. Editorial El País / Aguilar.
- Kumari, K., Abbas, J., Hwang, J. & Cioca, L. (2022). Does Servant Leadership Promote Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior among Employees? A Structural Analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095231>
- Lama, D., y Cutler, H. (2021). *El arte de la felicidad*. Editorial Debolsillo.
- León, Z. (2019). *Felicidad y compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad SAC - 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37957>
- Malluk, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas - Rumbos y Sentidos de La Comunicación*, 17(33), 215–250. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>

- Méndez, A. (2020). *Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén de Piura* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42825>
- Milla, D. (2018). *Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima - 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26819>
- Nava, M., Ramos, P. y García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29).
- Neeraja, B. & Niranjana, P. (2020). A study on factor influencing employee motivation in work environment. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26, 691–696. <https://doi.org/10.47750/CIBG.2020.26.02.097>
- Oerlemans, M., & Bakker, A. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230–1241. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000318>
- Peiró, J., Kozusznik, M. & Soriano, A. (2019). From Happiness Orientations to Work Performance: The Mediating Role of Hedonic and Eudaimonic Experiences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245002>

- Pinto, P. (2019). *Felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1016>
- Kaiser, S., Abid, G., Arya, B. & Farooqi, S. (2018). Nourishing the bliss: antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(15–16), 1669–1683. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1493919>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Ravina, R., Romero, L., y Ahumada, E. (2022). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance (Bingley)*, 22(3), 474–490. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>
- Red Española para el Desarrollo Sostenible (REDS). (2023). World Happiness Report 2023. Recuperado de <https://reds-sdsn.es/world-happiness-report-2023/>
- Salas, A., Alegre, J. & Fernández, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Salas, A., Simone, C. & Fernández, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>

- Salas, D. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 157–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Semedo, A., Coelho, A. & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, 31(3), 337–351. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2018-0034>
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J. & Fauji, A. (2020). The relationship of transformational leadership, organizational justice and organizational commitment: a mediation effect of job satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
- Sobecki, N. (2022, October). ¿Qué es la felicidad, según Aristóteles? *National Geographic*. <https://www.nationalgeographicla.com/cultura/2022/10/que-es-la-felicidad-segun-aristoteles>
- Soto, S. (2018). Muestreo y tamaño de muestra para una tesis. *Tesis Ciencia*. <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Stewart, N., MacLeod, M., Kosteniuk, J., Olynick, J., Penz, K., Karunanayake, C., Kulig, J., Ellen, M. & Morgan, D. (2020). The importance of organizational commitment in rural nurses' intent to leave. *Journal of Advanced Nursing(JAN)*, 76, 3398–3417. <https://doi.org/10.1111/jan.14536>
- Sulistiyo, B., El, M., Hakim, L., Nashirudin, M., Nurlaeli, A., Hadi, J., Aziz, M., Hermawan, H., Sartika, M, Khoirul, M., Mufid, A., Purwanto, A. & Fahlevi, M. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Organizational Commitment toward Indonesian School Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 962–971.

- Vargas, K. y Callata, Z. (2021). La felicidad en tiempos de pandemia y educación virtual: un estudio en universitarios del Altiplano. *Comuni@cción*, 12(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.493>
- Wayne, D. (2019). *La felicidad es el camino. Cómo alinear tus pensamientos y tu trabajo para vivir la vida de tus sueños* (1° ed.). El grano de Mostaza Ediciones.



Religación
Press
Ideas desde el Sur Global



RELIGACIÓN
CICSHAL

Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades
desde América Latina



Religación
Press

ISBN: 978-9942-642-62-2



9 789942 642622