



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MODALIDAD: PROYECTO DE TITULACIÓN CON COMPONENTES
DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DESARROLLO**

Título:

Estudio de la felicidad en los trabajadores del Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal del cantón Latacunga

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en
Administración Pública

Autor:

Fernanda Elizabeth Moreira Bailón

Tutor:

Martha Liliana Albán Bautista Ph.D

LATACUNGA – ECUADOR

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “Estudio de la felicidad en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga” presentado por Moreira Bailón Fernanda Elizabeth, para optar por el título magíster en Administración Pública.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, noviembre de 2023



Ph.D Martha Liliana Albán Bautista

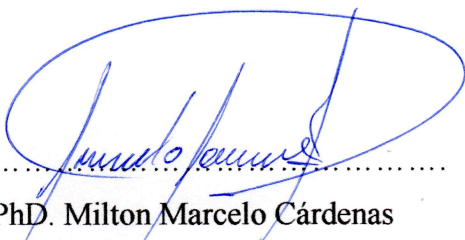
DOCENTE TUTORA

CC: 0501804397

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación “Estudio de la felicidad en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga”, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magister en Administración Pública; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

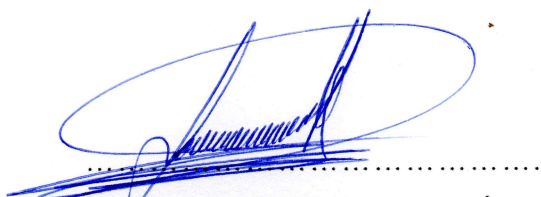
Latacunga, noviembre de 2023



PhD. Milton Marcelo Cárdenas

CC 0501810337

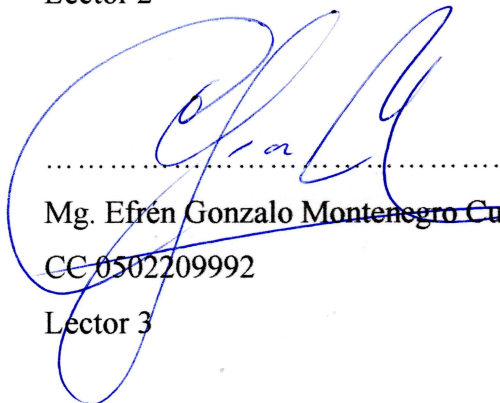
Presidente del tribunal



Mg. Sandra María Villamarín Álvarez

CC 0502341522

Lector 2



Mg. Efrén Gonzalo Montenegro Cueva

CC 0502209992

Lector 3

DEDICATORIA

A mis amados hijos, Fernando y Bruno, cuyo amor y comprensión me han inspirado a dar lo mejor de mí cada día. Este logro es también de Ustedes, y espero que siempre se sientan orgullosos de lo que se puede alcanzar con dedicación y esfuerzo.

A mi querido esposo, Luis David, por su inquebrantable apoyo, paciencia y comprensión durante este desafiante viaje. Tu amor y aliento han sido mi roca, y esta investigación es un testimonio de nuestro trabajo en equipo.

A mis padres, Galita y Henry (+), cuyo amor y valores han sido mi guía a lo largo de toda mi vida. Su dedicación y sacrificio han sido el motor que me ha impulsado a alcanzar mis metas.

A toda mi familia, por su constante apoyo y por ser mi red de seguridad en los momentos más difíciles. Su presencia ha sido fundamental en cada paso de este camino.

Esta investigación y el título de Magíster en Administración Pública que obtengo hoy están dedicados a todos ustedes, por su inquebrantable apoyo y amor. Gracias por ser mi fuente de inspiración y motivación.

Con gratitud y cariño,

Fernanda Elizabeth Moreira Bailón

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos aquellos que han contribuido de manera significativa a la realización de esta investigación, que representa un paso importante en mi camino hacia la obtención del título de Magíster en Administración Pública. Espero que esta investigación contribuya de manera significativa al campo de la administración pública y a la sociedad en general.

Quiero iniciar agradeciendo a mi Tutora, Doctora Martha Liliana Albán Bautista por su inestimable orientación y apoyo a lo largo de todo el proceso. Sus valiosas sugerencias, paciencia y dedicación han sido fundamentales para el éxito de este proyecto.

Agradezco a mis compañeros de clase y docentes por su constante apoyo y comprensión durante este desafiante período.

Por último, pero no menos importante, agradezco a las instituciones y personas que participaron en el proceso de recolección de datos y a todas las fuentes bibliográficas que consulté, ya que su información fue esencial para llevar a cabo esta investigación de manera rigurosa.

Este logro no habría sido posible sin la colaboración económica de mi madre y mi esposo quienes patrocinaron esta maestría, por lo cual estoy profundamente agradecida.

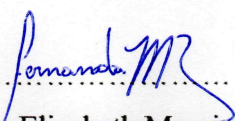
Gracias nuevamente por su apoyo y confianza en mí.
Atentamente,

Fernanda Elizabeth Moreira Bailón

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación.

Latacunga, noviembre de 2023



.....
~~Fernanda Elizabeth Moreira Bailón~~

CC 130798336-9

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, noviembre de 2023



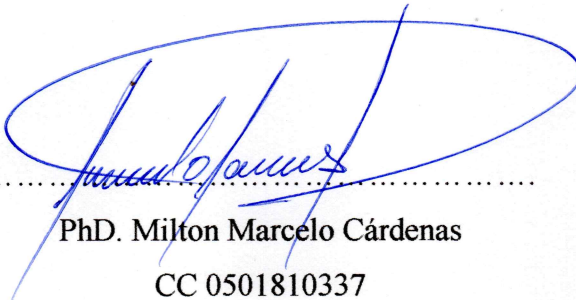
.....
Fernanda Elizabeth Moreira Bailón

CC 130798336-9

AVAL DEL PRESIDENTE

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: Estudio de la felicidad en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los miembros del tribunal en la predefensa.

Latacunga, noviembre de 2023



.....
PhD. Milton Marcelo Cárdenas
CC 0501810337

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Título: Estudio de la felicidad en los trabajadores del Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal del cantón Latacunga

Autor: Moreira Bailón Fernanda Elizabeth

Tutor: Ph.D Martha Albán Bautista

RESUMEN

Las instituciones buscan constantemente mejorar el rendimiento y bienestar de los colaboradores, el tema de la felicidad es un ámbito de estudio reciente, con el fin de medir la satisfacción del trabajador y aplicar estrategias que se vean reflejadas en un rendimiento óptimo no solo del trabajador sino también de la institución. El presente trabajo investigativo tiene como objetivo determinar la relación existente entre el trabajo y la felicidad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga, mediante la aplicación del Índice Chamba 1.0 determinando el porcentaje de satisfacción de la vida y de satisfacción laboral, encontrando factores que brinden mayor o menor felicidad en el trabajador. Esta investigación siguió una metodología deductiva, enmarcándose en un enfoque cuantitativo basándose para la recolección de datos a través de la técnica de la encuesta, aplicando el instrumento Índice de Chamba 1.0, analizando los datos a través de dos escalas: Se trabaja para vivir y Chamba es chamba, aplicada a una población muestra de 280 trabajadores con régimen de código de trabajo. Los resultados obtenidos indican que existe relación entre el trabajo y la felicidad de los trabajadores, evidenciándose insatisfacción en el trabajador, por lo que la expectativa es mayor que el logro. Permitiendo identificar y proponer medidas que aumente el porcentaje de satisfacción del trabajador consiguiendo mayor rendimiento y productividad, así como también ser guía de referencia para futuras investigaciones referentes al estudio de la felicidad en el ámbito laboral específicamente en el sector público a nivel nacional.

PALABRAS CLAVES: Índice Chamba, trabajador, felicidad, expectativa, felicidad laboral, satisfacción, bienestar.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Title: Study of happiness in the workers in the GAD of Latacunga city.

Author: Moreira Bailón Fernanda Elizabeth

Tutor: Phd. Martha Albán Bautista

ABSTRACT

Institutions constantly seek to improve the performance and well-being of employees, the topic of happiness is a recent area of study, in order to measure employee satisfaction and apply strategies that are reflected in optimal performance not only of the worker but also of the institution. The objective of this research work is to determine the relationship between work and happiness of the workers in the GAD of Latacunga city, through the application of the Chamba Index 1.0, determining the percentage of life satisfaction and job satisfaction, finding factors that provide greater or lesser happiness of workerstags. This research followed a deductive methodology, framed in a quantitative approach based on data collection through the survey technique, applying the Chamba Index 1.0 instrument, analyzing the data through two scales: You work for living and work is work, applied to a sample population of 280 workers in the labor code (workers law) regime. The results obtained indicate that there is a relationship between work and workers happiness, showing worker dissatisfaction, so that the expectation is greater than the achievement. Allowing to identify and propose measures that increase the percentage of employee satisfaction, achieving greater performance and productivity, as well as being a reference guide for future research related to the study of happiness in workplace, specifically in the public sector at the national level.

KEYWORD: Chamba Index, worker, happiness, expectation, happiness at work, satisfaction, well-being.

Yo, Marco Paúl Beltrán Semblantes con cédula de identidad número: 0502666514 Magíster en Lingüística Aplicada en la enseñanza del Idioma Inglés como Lengua Extranjera con número de registro de la SENESCYT ; 1020-2021-2354162: **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“ESTUDIO DE LA FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LATACUNGA”**, de Moreira Bailón Fernanda Elizabeth, aspirante a Magíster en Administración Pública.



Mg. Marco Paúl Beltrán Semblantes

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS -UTC



**CENTRO
DE IDIOMAS**

Latacunga, Noviembre, 2023

Tabla de contenidos

Índice de tablas.....	XIII
Introducción	1
Justificación.....	2
Problema.....	3
Pregunta de Investigación	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO I	
1.1. Antecedentes	6
1.2. Desarrollo histórico del concepto felicidad.....	9
1.3. ¿En qué consiste la verdadera felicidad?.....	10
1.4. Felicidad en el trabajo	12
CAPÍTULO II	
2.1. Enfoque Investigativo.....	14
2.2. Tipo de investigación	15
2.3. Método.....	16
2.4. Población Muestra	16
2.5. Técnica	17
2.6. Instrumentos	18
2.6.1. Estructura de la prueba.....	18
2.6.2. Modo de aplicación.....	20
CAPÍTULO III	
3.1. Análisis e interpretación de los resultados	22
3.2. Datos sociodemográficos	23
3.3. Validez y fiabilidad	25
3.3.1. Escala Se trabaja para vivir.....	26
3.3.1.1. Expectativas (necesidades).....	26
3.3.1.2. Percepción de logro	31
3.3.2. Escala Chamba es Chamba	36
3.3.2.1. Expectativa (necesidades)	36
3.3.2.2. Percepción de logro	39
3.4. Satisfacción subjetiva con la Chamba	43
3.4.1. Comprobación de hipótesis.....	47
3.4.1.1. Prueba de normalidad.....	47
3.4.1.2. Prueba de comprobación de hipótesis	51
3.5. Discusión de resultados	52

Conclusiones	53
Recomendaciones.....	54

CAPÍTULO IV

Plan de acción de felicidad laboral	56
4.1. Objetivos de la propuesta	56
4.1.1. Objetivo General.....	56
4.2. Justificación.....	56
4.3. Beneficiarios.....	56
4.4. Causas.....	56
4.5. Desarrollo de la propuesta	57
4.6. Políticas de la propuesta	59
4.7. Premisas para su implementación	60
4.8. Conclusión.....	63
4.9. Recomendación	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS	67

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Medición de los datos sociodemográficos</i>	23
Tabla 2: <i>Alfa de Combrach por escalas</i>	26
Tabla 3: <i>Chamba y sentirse bien</i>	26
Tabla 4 : <i>Chamba y un buen lugar para vivir</i>	28
Tabla 5: <i>Chamba y estatus</i>	29
Tabla 6: <i>Chamba y hogar</i>	30
Tabla 7: <i>Logro chamba y sentirse bien</i>	31
Tabla 8: <i>Logro chamba y un buen lugar para vivir</i>	33
Tabla 9: <i>Logro Chamba y estatus</i>	34
Tabla 10: <i>Logro de chamba y hogar</i>	35
Tabla 11: <i>Sentirse bien en el trabajo</i>	36
Tabla 12: <i>Buen lugar para trabajar</i>	38
Tabla 13: <i>Sentirse bien en el trabajo</i>	39
Tabla 14: <i>Buen lugar para trabajar</i>	41
Tabla 15: <i>Escala se trabaja para vivir</i>	43
Tabla 16: <i>Escala Chamba es Chamba</i>	45
Tabla 17: <i>Prueba de normalidad Escala Se trabaja para vivir (expectativas)</i>	47
Tabla 18: <i>Prueba de normalidad Escala Se trabaja para vivir (percepción de logro)</i>	48
Tabla 19: <i>Prueba de normalidad Escala Chamba es Chamba (necesidades)</i>	49
Tabla 20: <i>Prueba de normalidad Escala Chamba es Chamba (percepción de logro)</i>	50
Tabla 21: <i>Prueba de Hipótesis</i>	52
Tabla 22: <i>Plan de la felicidad Escala Se trabaja para vivir</i>	60
Tabla 23: <i>Plan de la felicidad Escala Chamba es Chamba</i>	62

Introducción

Hoy en día comprender la satisfacción, compromiso, buen clima laboral y la felicidad laboral, se ha convertido en una exigencia de la sociedad, según Margot (2007) ya que se entiende que el hombre experimenta felicidad cuando este es capaz de establecer un equilibrio, superando conflictos, por otra parte, Veenhoven (2009) define la felicidad en forma general como el disfrute subjetivo de la propia vida, en otras palabras, como un estado de ánimo donde la persona disfruta a plenitud y se siente satisfecha de gozar de lo que desea.

La felicidad en el trabajo se percibe como un estado de ánimo positivo en los trabajadores, tratándose de una aptitud optimista estrechamente ligada al bienestar dentro de la empresa. La importancia de la felicidad en los trabajadores radica en que esta se convierte en una garantía de retención de talento humano en un mundo donde el sueldo ya no está catalogado como única prioridad. Según Wright (n.d.) La satisfacción laboral es el camino más habitual para explorar la felicidad en la investigación organizacional, si bien es cierto la felicidad aumentó la motivación que se busca para realizar esfuerzos superando así retos, tanto fuera como dentro del área de trabajo, sin dejar a un lado que los trabajadores felices se convierten en mejores líderes, más productivos, motivados y comprometidos, desarrollando sentido de pertenencia hacia la empresa.

Considerando que existen estudios cuyos resultados refrendan que los trabajadores felices son más productivos que los que no son felices, atendiendo los datos arrojados por el estudio de *“El mix generacional de las empresas españolas”*, donde indican que además de la remuneración adecuada, los factores más valorados por los trabajadores están relacionados directamente con el bienestar (Sodexo.es, n.d.).

Lo más relevante en este estudio es poder determinar la relación existente entre el trabajo y la felicidad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Latacunga (GAD Municipal del cantón Latacunga).

Justificación

Desde el inicio el hombre por naturaleza se ha enfocado en satisfacer sus necesidades persiguiendo así la felicidad, tomando en cuenta que es un sentimiento que está enfocado día a día en alcanzar más. Para los expertos López Meza - Martínez García (2018), la felicidad es un estado emocional influenciado por un cúmulo de sentimientos que logramos cuando cumplimos un sueño. Sin embargo, en el ámbito laboral se toma a la felicidad como un sinónimo de productividad ya que aumenta la motivación logrando asumir retos, favoreciendo así las actividades cotidianas especialmente las actividades laborales tanto individual como grupal en comparación a un trabajador desmotivado.

En el contexto específico de los gestores públicos del GAD Municipal del cantón Latacunga es importante determinar el nivel de felicidad que influye en el colaborador, ya que las organizaciones deben construir un sentido de pertenencia hacia la labor que se está desempeñando y esto se logra creando entornos positivos.

El impacto social en toda la administración pública tendrá como resultados, colaboradores que generen un ambiente laboral óptimo, en donde al momento de recibir y /o tratar con usuarios obtengan el trato de cordialidad y respeto que se merece el mismo y que en ocasiones no se encuentra debido a factores que pueden ser personales o laborales en donde el estado de ánimo del trabajador no permite que la gestión administrativa se realice de manera efectiva.

Los beneficiarios directos de este estudio son los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga, pues en ellos se enfoca de manera principal esta investigación debido a que se determina como la felicidad puede llegar a incidir en su desempeño laboral.

Esta investigación presenta una utilidad teórica y práctica ya que se enfoca en determinar una problemática que posiblemente afecta a otras instituciones del país, siendo este un precedente para futuras investigaciones con el mismo interés dentro de la administración pública.

Problema

Según el autor García (2002):

Esta introducción tardía de la felicidad o el bienestar subjetivo como argumentos de utilidad de la psicología ha respetado tanto a la dificultad de aprehender el concepto, objeto del deseoso estudio de numerosos pensadores, como a la notoria orientación terapéutica de esta disciplina. Su pretensión reconstructora ha hecho que se haya ocupado más del conocimiento de los estados psicológicos mórbidos, que del estudio de los elementos que benefician el progreso del bienestar personal y el sostenimiento de una vida deseable. No cabe duda de que, a esta desconsideración, ha ayudado a la guía experimental de esta rama del conocimiento ya que desde los inicios y en varias ocasiones, excluyó de su foco de interés todos aquellos argumentos en los que, como en éste el componente valorativo o subjetivo tuviera un peso tan relevante (pág. 19).

Por ende, a pesar de que la felicidad y el bienestar subjetivo han sido temas de interés en la psicología, su estudio en el ámbito laboral ha sido subestimado, lo que ha llevado a una mayor atención en el conocimiento de estados psicológicos mórbidos que en el desarrollo del bienestar personal.

Bajo este contexto, la investigación de Bataineh, (2019) sobre la relación del equilibrio de vida y la felicidad del empleado, diseñó un cuestionario para probar el modelo basado en conjunto de datos de 289 empleados de Med Pharma, industrias farmacéuticas en Jordania, se efectuó una regresión múltiple implementada para examinar las hipótesis de la investigación. Los resultados indicaron que el equilibrio entre la vida laboral y la felicidad afectan positiva y significativamente el desempeño de los empleados. Sin embargo, la satisfacción laboral no impacta en los empleados. En general las consecuencias de esta investigación tienen resultados significativos para la práctica en la gestión de recursos humanos y pueden proporcionar información valiosa para el desarrollo de políticas y estrategias destinadas a mejorar el bienestar y el desempeño de los trabajadores.

El bienestar y la felicidad de los trabajadores en el ámbito laboral son aspectos fundamentales para el correcto funcionamiento y desarrollo de cualquier institución ya que un trabajador feliz se vuelve un trabajador productivo. El estudio denominado ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Un acercamiento desde la teoría fundamentada en México, analizó diferentes definiciones de calidad de vida laboral (CV) en el que los resultados demostraron que la calidad de vida tiene tanto un enfoque individual (satisfacción de necesidades, equilibrio entre necesidades y recursos de la fuerza y satisfacción laborales) como un enfoque organizacional (filosofía o estrategia organizacional y un conjunto de enfoques y acciones encaminados a lograr la calidad de vida) (Patlán-Pérez J, 2020). El estudio manifiesta la importancia de la calidad de vida laboral como un factor crítico para el éxito de una organización y cómo debe ser abordado al promover el bienestar y la felicidad de los trabajadores en el ámbito laboral transformándose en parte esencial para el desarrollo y crecimiento de cualquier entidad pública en México y en cualquier otro lugar.

En el Ecuador el Instituto Nacional de Estadística y Censos realizó una investigación denominada Estudio Calidad de Vida Laboral en Ecuador (INEC, 2019), sobre la calidad de vida laboral en el país, que abordó aspectos como el nivel de satisfacción de los trabajadores con sus empleos, las condiciones laborales, la remuneración y otros factores relacionados. Este estudio facilita una visión general de la felicidad en el ámbito laboral en el contexto ecuatoriano proporcionando datos valiosos que pueden servir como base para tomar decisiones informadas y mejorar el bienestar de los trabajadores en sus respectivos empleos.

También puede ser útil para las organizaciones y entidades públicas en el Ecuador, ya que otorga información relevante sobre cómo pueden mejorar las condiciones laborales de sus empleados y, en última instancia, aumentar la satisfacción y la felicidad en el trabajo.

Por lo tanto es necesario evaluar la felicidad y el bienestar de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga, ya que algunos trabajadores pueden estar experimentando niveles insatisfactorios de bienestar y satisfacción laboral, es por ello que el presente trabajo de investigación analizará y comprenderá los factores

que inciden en la felicidad de los trabajadores del GAD Municipal de Latacunga, en como esto puede repercutir en su desempeño y actitud hacia sus responsabilidades laborales y su interacción con la comunidad. Por esta razón, entender la felicidad de sus trabajadores se convierte en un tema de suma importancia, ya que impacta directamente en la productividad, el clima laboral y, en la última instancia, en la calidad de los servicios que prestan al cantón. Este estudio es esencial para identificar las posibles deficiencias y áreas de mejora dentro de la institución, los resultados de esta investigación proporcionarán datos relevantes para la toma de decisiones y la implementación de políticas que promuevan un ambiente laboral más satisfactorio y productivo.

Pregunta de Investigación

¿Qué incidencia tiene el trabajo en la felicidad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga?

Objetivo General

Determinar la relación existente entre el trabajo y la felicidad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga.

Objetivos Específicos

- Determinar si el trabajo incide en la felicidad laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga.
- Determinar si el trabajo incide en la felicidad con la vida de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga.
- Diseñar una propuesta para promover la felicidad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga.

CAPÍTULO I

Fundamentación Teórica

1.1. Antecedentes

Previo al estudio de los diferentes ejes temáticos que componen la investigación, se hace referencia a los aportes investigativos realizados en esta temática, emitidos por varios autores, cuyas investigaciones han contribuido significativamente al conocimiento existente sobre el tema a tratar.

De acuerdo con la investigación documental que realiza Porras & Parra (2019) que lleva como nombre “La felicidad en el trabajo: Entre el placer y el sentido” expone compendios elementales de lo que Seligman (2011) propone en su libro llamado “La auténtica felicidad”; haciendo referencia a su contribución en el ámbito psicológico en el trabajo y las organizaciones, enfocándose en el bienestar, la satisfacción y la salud mental laboral.

Según los autores Porras & Parra (2019) el análisis documental fue la metodología empleada para obtener los resultados de la investigación que revelan que el concepto de la felicidad por tradición se relaciona con las experiencias resultantes del placer; no obstante la verdadera felicidad en el campo laboral es una mezcla de placer, compromiso y sentido de la actividad ejecutada. Teniendo como desenlace que la felicidad fundamentada en el trabajo no es más que una elección subjetiva que va mucho más allá del placer.

Argumentando el texto de los autores mencionados en el párrafo anterior, explora la noción de felicidad desde una perspectiva que va más allá de la simple satisfacción material o el placer sensorial. Se destaca que la felicidad está relacionada con el ser más que con el tener. Se argumenta que la felicidad en el trabajo no se limita a poseer un empleo o disfrutar de él, sino que implica una autorrealización y un sentido más profundo en la labor realizada.

Desde una perspectiva aristotélica, se sostiene que la verdadera felicidad se alcanza cuando se comprenden y se siguen los valores humanos, logrando una armonía con estos valores en las acciones y decisiones de la vida. La búsqueda de la felicidad otorga un propósito significativo a la existencia humana y se relaciona con la

comprensión de la verdad y el bien. Además, se entiende que la felicidad en el trabajo está vinculada a la libertad y la responsabilidad de elegir y transformar tanto el mundo como a uno mismo.

Por lo tanto esta investigación aporta de manera significativa en el estudio de la felicidad en el trabajo, ya que según los autores, la investigación de la felicidad se concibe como una forma de existencia y trascendencia, y encontrarla es el verdadero sentido de todo ser humano. En definitiva, la felicidad va más allá de las sensaciones placenteras y se relaciona con la autorrealización, la armonía con valores, la libertad y la trascendencia en la vida.

Por otra parte, el estudio realizado por Bataineh, (2019) presenta un modelo de investigación para examinar cómo el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, así como la felicidad en el trabajo, afectan el desempeño de los empleados. Las implicaciones gerenciales sugieren recomendaciones para los directivos de organizaciones, especialmente las farmacéuticas en Jordania, con el único objetivo de fomentar un equilibrio entre la vida personal y el trabajo, así como la felicidad en el trabajo, lo que se espera mejore el desempeño de los empleados. Destacando así la importancia de considerar aspectos de calidad de vida que influyen en el rendimiento, como el compromiso de los empleados, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo.

Ya en 2019 el autor, en otras palabras, manifiesta que la interacción social entre empleados y superiores, junto con la participación en programas de formación y horarios laborales flexibles, permite a los empleados adaptar su trabajo a sus responsabilidades familiares, beneficiándose de descansos adecuados. El estudio también aborda cuestiones como licencia de maternidad, cuidado de hijos, esposo y padres. Atender las necesidades de los empleados aumenta su participación y, a largo plazo, fortalece el compromiso organizacional. Se recomienda implementar prácticas de recursos humanos que promuevan la participación y la satisfacción laboral. El estudio reconoce limitaciones y sugiere futuras direcciones de investigación. La primera limitación es el corto período en el que se realizó el estudio, lo que restringió la cantidad de cuestionarios distribuidos. Se sugiere que futuras investigaciones se lleven a cabo en un marco temporal más amplio para

aumentar la muestra y generalizar los resultados. Además, dado que el enfoque fue solo en la industria farmacéutica, se propone que investigaciones futuras incluyan otras organizaciones para enriquecer el conocimiento.

Mientras que Garzón Castrillón et al. (2020) en su artículo de investigación denominado “Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral, desarrollado para la Universidad tecnológica de Pereira” teniendo como objetivo establecer el concepto de felicidad en el trabajo, indica que el instrumento de investigación fue diseñado y validado enmarcándose en un enfoque cuantitativo. El estudio de caso concluye que la variable que mejor describe la felicidad en el trabajo es el bienestar subjetivo. También se encontraron diferencias importantes entre los grupos estudiados según las variables bienestar subjetivo y satisfacción laboral, y además se encontró que el nivel jerárquico funcional experimenta mayor felicidad laboral en comparación con los otros niveles estudiados y que es la variable que tiene mayor efecto sobre la vida laboral. Un indicador multifactorial de la felicidad es el bienestar subjetivo.

El artículo denominado Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral de Garzón et al. (2020):

Tiene como objetivo fundar la percepción de la felicidad laboral. Se validó y diseñó la herramienta de investigación teniendo este una orientación cuantitativa. En el estudio de caso se determina que la variable que expone mejor la felicidad laboral es el bienestar subjetivo. Así mismo, se encontraron discrepancias significativas entre los grupos estudiados en las variables bienestar subjetivo y satisfacción laboral, se halló además que el nivel jerárquico operativo percibe mayor felicidad laboral en comparación con los otros niveles estudiados y que la variable que tiene mayor impacto en el indicador multifactorial de felicidad es el bienestar subjetivo (pág. 1).

Este artículo contribuye a la investigación sobre el bienestar de los empleados públicos al proporcionar un enfoque sistemático y resultados concretos que pueden influir en la formulación de estrategias de gestión para mejorar el bienestar laboral y el bienestar subjetivo, promoviendo así la satisfacción laboral, impacto en el bienestar subjetivo, eficiencia y eficacia general de los empleados del gobierno.

Otro trabajo de investigación hace referencia a Erazo & Riaño-Casallas (2021) en su artículo donde determinan que el éxito en el trabajo de los maestros formales de la primaria y secundaria en Colombia-Manizales, indican que hay diferencias importantes entre las partes sobre la felicidad y las características del trabajo personal y laboral. Participaron 230 docentes oficiales de primaria y secundaria, un promedio del 57 por ciento de mujeres y 43% hombres de 18 instituciones educativas oficiales. La medición está diseñada y validada en escala de felicidad en ecuaciones estructurales trabajo especial para este tipo de población basado en los principales instrumentos utilizado en la literatura científica acceso a la satisfacción laboral. El marcador demostró que los maestros de Manizales experimentan una felicidad moderada en el trabajo. Los maestros no están contentos con su sueldo y seguro social. No se encontraron diferencias importantes para la felicidad género, edad, tipo de contratación o formación, pero sí nivel de enseñanza y la institución educativa donde trabajan.

1.2. Desarrollo histórico del concepto felicidad

El estudio realizado por Porras Velásquez & Parra D'aleman (2019) referente a la literatura sobre la felicidad es exuberante y abrumador, sin embargo, en todas partes a lo largo de la historia humana siempre ha existido la idea de la felicidad de formas muy diferentes, religiosas, filosóficas, políticas, económicas, de clase social y como una dimensión psicológica del bienestar del sujeto (salud mental).

Consecuentemente afirman que el tema de la felicidad es infinito, que por mucho que hablemos y escribamos sobre este fenómeno siempre existirá algo por decir, considerando, que la definición de felicidad es bastante alto, complicado, difícil e innegable porque todos tenemos una idea característica de la felicidad, pero en muchos casos nos resulta muy difícil explicarlo. Hoy en día, sin embargo, se puede decir que la felicidad es una tendencia, un deseo profundo que tira y empuja a una persona en una sola dirección. También manifiestan que la felicidad es un estado de ánimo, una mezcla de alegría y paz interior y que según el psiquiatra Enrique Rojas el que no sabe lo que quiere no puede ser feliz. A lo largo de la historia humana, la idea de la felicidad ha estado presente de diversas formas, abarcando

aspectos religiosos, filosóficos, políticos, económicos, de clase social y como una dimensión psicológica del bienestar del individuo (salud mental). Esta diversidad de perspectivas resalta la complejidad y amplitud del concepto de felicidad, ya que es un concepto que trasciende las barreras culturales y temporales, y sigue siendo objeto de exploración y reflexión constante.

Por lo general, cada individuo tiene una idea particular de la felicidad, pero en ocasiones es muy complicado explicar dicha idea, esta dificultad radica en la naturaleza subjetiva y personalizada de la felicidad, ya que cada individuo puede experimentarla de manera única y en función de sus propias circunstancias y valores. En el presente, se considera que la felicidad es una tendencia y un deseo profundo que impulsa a las personas en una sola dirección. Es una fuerza interna que guía a las personas hacia la búsqueda de satisfacción y plenitud en sus vidas. Además, se manifiesta que la felicidad es un estado de ánimo, que combina la alegría y la paz interior, dando a entender que la felicidad es más que una simple emoción pasajera; es una sensación más profunda de bienestar y equilibrio a nivel psicológico, resaltando la relevancia del autodescubrimiento y la búsqueda de propósitos significativos en la consecución de la felicidad.

1.3.¿En qué consiste la verdadera felicidad?

El investigador Seligman (2005) planteó el concepto de optimismo aprendido después de varios años de ocuparse en el concepto de indefensión o desesperanza aprendida. Consecuentemente este giro de perspectiva conceptual hizo que genere una revolucionaria corriente científica a la que se le conoce como la psicología positiva, la cual se enfoca en las fortalezas que poseen los seres humanos y más no en la enfermedad de la mente. En este último Seligman (2005) enfatiza que la verdadera felicidad no solo es alcanzable, sino que, lejos de que dependa del destino o de la genética, puede crearse identificando y utilizando las fortalezas o cualidades que posee la persona.

En la actualidad se trata de intentar ser mucho más felices, ya que vivimos con la ideología de llegar a ser más, de tener más, vinculando a un modelo capitalista como efecto de las ganancias, sin embargo, pensar en la felicidad del ser humano en

términos económicos nos podría llevar a pensar que se trata solamente de un estilo de vida, viéndolo como un ser ingenuo al que le falta ser sin permitirse en algún momento aceptar la pérdida como parte de la vida.

Regresando al texto de Seligman (2005), que no nos sorprenda que este reconocido psicólogo proponga la fórmula de la felicidad, enfatizando que gran parte de la investigación respecto a la felicidad está basada en estadísticas, y que el libro con la fórmula de la felicidad es una obra de la Psicología para el numeroso público culto que rápidamente puede concebir de manera fácil una ecuación muy sencilla: $F=R + C +V$, donde F representa la *felicidad duradera*, R es considerado como rango base de felicidad de las particularidades con las que nacemos, C son las situaciones que nos rodean y V las acciones que dependen de nuestra voluntad.

Es así como, el nivel o índice de felicidad perdurable de una persona es igual al resultado de los factores que tiene que ver de como controlan su voluntad más las circunstancias de la vida sobre todo del legado genético de los padres. En otras palabras, para el psicólogo Seligman (2005) esos son los tres componentes para la felicidad del ser humano, quien considera que es de vital importancia diferenciar entre la felicidad del momento, del nivel de felicidad perenne. Es indiscutible que la felicidad del momento sea fácilmente aumentada, a través de diferentes actividades como alimentarse, ir de compras, descansar, o relajarse. El investigador explica que ese capítulo, y de manera general el libro no es una guía para elevar el número de estallidos pasajeros de felicidad a lo largo de la vida, en que todos somos peritos o poseemos mucha experticia. La psicología positiva tiene como desafío aumentar el nivel de felicidad duradera.

El psicólogo estadounidense Martin Seligman plantea una guía de tres caminos en busca de la verdadera felicidad. Es una vida corta y cómoda que se logra esparciendo las emociones positivas y restando las negativas, pasadas y presentes, y más allá de todo y todo, hacia el futuro; se refiere al uso de las fortalezas individuales con el objetivo de lograr más de la experiencia óptima para hacer que la vida transcurra sin problemas. Y una vida con sentido es la forma más sostenible de bienestar e implica el desarrollo de objetivos y metas y la pertenencia a

instituciones positivas como democracia, educación, familia, trabajo, amistades. Los tres estilos de vida no excluyen y se pueden complementar para encontrar un nivel de felicidad alto en lo que tiene que ver el bienestar.

1.4.Felicidad en el trabajo

Dado que la felicidad depende del escenario en que se mire, de las aspiraciones y momento de la vida de la persona, aspectos en los que los aportes de Seligman son relevantes, la felicidad pesa mucho sobre el colaborador en cualquier ámbito o momento; si no es feliz, no está verdaderamente realizado, y su existencia será rutinaria y no motivo de progreso y superación. La felicidad está relacionada con la calidad de vida laboral, ya que está influenciada tanto por la composición genética de un individuo como por su propia voluntad, mientras que el entorno laboral está influenciado por las condiciones que brinda el empleador.

El autor Seligman (2011) diferencia entre la felicidad momentánea y la felicidad duradera.

La psicología positiva busca aumentar el nivel de felicidad duradera. Utiliza la escala de la felicidad general para medir el grado de felicidad de una persona o grupo, y destaca tres caminos hacia la verdadera felicidad: una vida placentera, una vida con significado y una vida comprometida con el desarrollo de objetivos más allá de uno mismo.

La felicidad en el lugar de trabajo es el comportamiento afectivo del empleado a un puesto de trabajo a partir de la comparación entre los efectos presentes y los efectos ansiados, lo que requiere una responsabilidad organizacional (compromiso organizacional) que involucra sentimientos de pertenencia a la organización, ya que los empleados son personas comprometidas a hacer un esfuerzo extra para favorecer al éxito de la organización, con base en la coexistencia con sus valores y objetivos, estableciendo una implicación laboral ya que el trabajo es una parte concluyente de la vida de una persona, lo que demanda un compromiso no solo físico sino cognitivo y emocional para su lugar de

trabajo, relacionado con las posibilidades de bienestar en el trabajo, asociado al crecimiento, la prosperidad, y el progreso que se manifiesta en el trabajo y la satisfacción laboral, que incluye juicios cognitivos como salario, compañeros, supervisión, ambiente de trabajo (pág.1) .

A través de su libro nos ayuda a diferenciar la felicidad momentánea de la felicidad duradera, utilizando la escala de la felicidad midiendo el grado de felicidad que tiene una persona, trazando tres opciones para conseguir la felicidad verdadera.

Esta definición se basa en una conexión o vínculo afectivo entre el trabajador y el trabajo que efectúa, el amor o pasión por el trabajo realizado, de donde emergen todos los otros elementos, tanto subjetivos como de la empresa; la felicidad en el trabajo se basa en el nivel de apego del empleado a cada uno de estos elementos.

También se discuten los conceptos y elementos de la felicidad en el lugar de trabajo, manifiestan Garzón Castrillón et al. (2020) en su estudio denominado gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral.

La felicidad en el trabajo se define como la reacción emocional de un empleado hacia su puesto, basada en la comparación entre efectos presentes y anhelados. Esto implica un compromiso organizacional, que se conecta con la pertenencia a la organización y el esfuerzo extra para contribuir a su éxito. El trabajo se vuelve crucial en la vida de una persona, requiriendo un compromiso individual físico, cognitivo y emocional, relacionado con el crecimiento, el progreso y la satisfacción laboral (pág. 3).

CAPÍTULO II

Materiales y Métodos

2.1. Enfoque Investigativo

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo porque para García Moyano et al. (2016) la investigación cuantitativa debe ser lo más objetiva posible, evitando que afecten las tendencias del investigador u otras personas. Los estudios cuantitativos siguen un patrón predecible y estructurado es decir un proceso, asegurando así una coherencia metodológica. Además, este enfoque aspira a la generalización de resultados de un grupo a una población más amplia, fortaleciendo la validez externa.

Al ser orientada hacia la medición numérica, la investigación cuantitativa permite análisis comparativos y estadísticos robustos. Su enfoque sistemático aumenta la replicabilidad y la credibilidad de los hallazgos.

Según Monje Álvarez (2011)

La investigación científica, desde el punto de vista cuantitativo, es un proceso sistemático y ordenado que se lleva a cabo siguiendo determinados pasos.

Concebir una investigación radica en preparar el trabajo con base en una estructura lógica referente a la toma de decisiones utilizando una estrategia que permita la obtención de respuestas apropiadas a los problemas de investigación presentados. Sin embargo, no existe una estructura completa de validez universal que se pueda aplicar automáticamente a toda investigación, pero si es posible identificar una cadena de elementos frecuentes, estructurados de manera lógica, que facilitan orientación y pauta en el momento de realizar una investigación, pudiéndose organizar en fases y etapas. Es necesidad aclarar que los lineamientos que se señalan no establecen una guía inflexible, ya que en cada trabajo investigativo algunos de ellos se superpongan, otros sean intercambiables, o no siga la secuencia de los lineamientos preestablecidos o sencillamente en otros casos resulten innecesarios (pág. 12).

Por ende, la presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo basándose en la aplicación de un instrumento estructurado a una muestra representativa de trabajadores del GAD Municipal del Cantón Latacunga, mediante el uso de escala de medición estandarizadas para evaluar la felicidad laboral y su relación con el trabajo, se recopilarán datos cuantitativos que permitirán cuantificar el nivel de satisfacción y bienestar de los trabajadores. Asimismo, se analizarán estadísticamente los resultados para identificar patrones, tendencias y factores significativos que puedan influir en la felicidad laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga. Estos hallazgos cuantitativos obtenidos a partir de esta metodología proporcionarán una comprensión objetiva y cuantificable sobre la felicidad de los trabajadores y permitirá tomar decisiones informadas para mejorar su bienestar y su desempeño institucional.

2.2. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo correlacional. Según Mousalli-Kayat, G (2015):

La investigación correlacional se define como una relación entre dos variables, conceptos o aspectos. En tal sentido, las investigaciones correlacionales buscan establecer la intensidad y el sentido de la relación entre dos variables, si una aumenta qué pasa con la otra o si una disminuye qué pasa con la otra, por lo general se habla de dos variables (pág.17).

Si bien los estudios exploratorios ayudan a identificar variables, los descriptivos a caracterizarlos, los estudios correlacionales se utilizan para examinar las relaciones entre ellas. Motivo por el cual la presente investigación es de tipo correlacional, pues lo que se pretendió en última instancia fue llegar a determinar si existe algún vínculo significativo entre felicidad y trabajo, dejando abierta las puertas a futuros estudios que deseen profundizar en el tema. Es decir, este trabajo investigativo se ha pensado desde la escala del conocimiento que va desde la descripción, seguido por la correlación, la explicación y llega hasta la evaluación y solución; al estar esta última en los niveles más altos de la escala es necesario que sea precedida por todos los otros tipos de investigaciones.

2.3. Método

La presente investigación aplica el método deductivo, en referencia a Dávila Newman (2006) interpretando su investigación del razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias empíricas y generales el raciocinio deductivo es un principio de comprensión en la que se unifican las ideas y se busca la veracidad. Los filósofos griegos, liderados por Aristóteles, desarrollaron un método sistemático para descubrir la verdad mediante el razonamiento deductivo, donde se parte de afirmaciones generales para llegar a afirmaciones específicas aplicando reglas lógicas. Los silogismos son una forma de razonamiento deductivo que consiste en tres elementos: la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión. Si las premisas son verdaderas, la conclusión también lo será. Sin embargo, el razonamiento deductivo tiene limitaciones, ya que se requiere comenzar con premisas verdaderas para obtener conclusiones válidas, y la deducción no puede generar nuevas verdades. Aunque tiene utilidad en la investigación y permite unir teoría y observación, la indagación científica no puede basarse únicamente en el razonamiento deductivo, ya que es difícil establecer la verdad universal de muchos enunciados científicos. A pesar de ello, el razonamiento deductivo proporciona recursos para deducir fenómenos observables a partir de teorías y puede ofrecer hipótesis esenciales en la investigación científica.

2.4. Población Muestra

La población de estudio para este trabajo estuvo conformada únicamente por trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga, el número total de trabajadores alcanza los 1.034 divididos en Código de Trabajo 280 trabajadores y Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) 754 funcionarios.

La muestra que se utilizó debido a las necesidades del estudio, fue de tipo no probabilística. El muestreo no probabilístico implica seleccionar una porción de la población con base en criterios elegidos por el investigador (López Meza - Martínez García, 2018). Dentro del muestreo no probabilístico se optó por la selección por cuotas. Este método de muestreo se puede utilizar cuando existen diferentes grupos

homogéneos en la población y se deben recolectar datos de uno solo; en este sentido sería similar al muestreo estratificado (Casas Sánchez, 1993).

Este estudio se basó en 280 trabajadores contratados bajo régimen de código de trabajo del GAD Municipal del cantón Latacunga, es decir, la cuota corresponde a este grupo específico, se eligió aplicar el instrumento solo sobre esta cuota, ya que son los que tienen mayor estabilidad laboral, al trabajar bajo esta modalidad, por lo que poseen mayor conocimiento de las condiciones de trabajo en el GAD Municipal del cantón Latacunga, obteniendo la información necesaria.

En el GAD Municipal del cantón Latacunga existente dos modalidades de trabajo: Código de trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Debido a que la realidad de cada grupo de trabajadores es distinta, en el futuro se necesitan mayores estudios para evaluar la relación existente entre el trabajo y la felicidad de los trabajadores.

2.5. Técnica

Para los investigadores como Feria et al., (2020) definen al método de encuesta como el camino de investigación del nivel empírico, de carácter auto administrado, que se puede emplear a un conjunto de sujetos, con el objetivo de conocer, a través de la aplicación de un cuestionario, opiniones o criterios, referente a las causas, consecuencias, posibles soluciones y responsables ya sean directos e indirectos, del problema investigado.

La técnica utilizada para la recopilación de datos está hecha acorde a su finalidad, por ende, para la compilación de datos de los funcionarios públicos del GAD Municipal del cantón Latacunga, se eligió la técnica de la encuesta para que la información pudiera recopilarse fácilmente de una gran población, de manera eficiente y organizada.

Seguidamente, la aplicación empleada fue del investigador en bienestar y productividad Jorge Yamamoto, que con su instrumento de encuesta denominado

“Índice Chamba 1.0” elaborado en 2012 se recabó información relacionada a la variable felicidad laboral y personal.

2.6. Instrumentos

Las instituciones en todo el mundo invierten grandes sumas de dinero en medir año a año la satisfacción de sus trabajadores. En el Perú, ocurre lo mismo. Los resultados de estas medidas llevan a operaciones que buscan mejorar el bienestar del trabajador y el beneficio de la empresa lo que requiere una importante inversión en el ámbito nacional. Según (Yamamoto, 2012)

El propósito del Índice chamba del investigador Jorge Yamamoto es brindar un instrumento de medición de la satisfacción en el trabajo que considere las necesidades de la cultura peruana y haya sido validado psicométricamente. La versión 1.0 del año 2012 corresponde a factores válidos para la población de Lima metropolitana (pág. 2).

Actualmente, ya se está desarrollando una versión válida para el ámbito nacional. Consecuentemente para recopilar información referente al estudio de la felicidad de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga se utilizó el cuestionario Índice Chamba 1.0 acorde a la investigación realizada por el autor.

2.6.1. Estructura de la prueba

Con base en lo estipulado en el Manual del Índice Chamba 1.0 del autor Yamamoto (n.d.-a)

El Índice Chamba está conformado por dos escalas: la primera se trabaja para vivir, que es la encargada de evaluar el impacto del trabajo en la satisfacción con la vida; y la segunda escala chamba es chamba, que es la encargada de evaluar la satisfacción laboral. Ambas escalas se dividen en dos áreas: la expectativa o necesidad subjetiva de cada indicador de satisfacción y la percepción de logro de cada indicador de satisfacción. Además, se cuenta con una ficha de datos sociodemográficos.

La escala Se trabaja para vivir cuenta con nueve indicadores los cuales se agrupan en cuatro factores considerados más bien como los aspectos o indicadores mínimos de condiciones laborales que logran tener un mayor impacto en la satisfacción con la vida.

Chamba y sentirse bien: aquí se describe como el trabajo proporciona escenarios que ayuden a que el trabajador tenga una sensación de bienestar. Estableciendo indicadores como el trabajo ayuda a hacer lo que le gusta, el trabajo ayuda a la autoestima, a sentirse apreciado como persona, el trabajo ayuda a tener buenas relaciones con los seres queridos.

Chamba y un buen lugar para vivir: se establece el aporte del trabajo para tener un buen lugar para vivir, siendo sus indicadores el trabajo permite vivir en un ambiente limpio y bonito y el trabajo permite vivir en un barrio con vecinos buenos.

Chamba y estatus: el trabajo ayuda a obtener estatutos, sus indicadores son el trabajo permite obtener movilidad apropiada y el trabajo permite tener buena ropa.

Chamba y hogar: aquí se determina la contribución del trabajo al hogar, siendo sus indicadores el trabajo permite tener una vivienda y el trabajo permite brindar educación a los hijos.

La escala Chamba es Chamba cuenta con seis indicadores agrupados en dos factores que son un buen lugar para trabajar y sentirse bien en el trabajo.

Sentirse bien en el trabajo: se establecen los indicadores clave que se relacionan con un colaborar satisfecho en su trabajo, determinando tres indicadores, sentir que uno no sale adelante, trabajar en lo que a uno le gusta y gozar de buena salud.

Un buen lugar para trabajar: características de un buen lugar de trabajo, siendo sus indicadores un ambiente de trabajo limpio y bonito, capacitación para

trabajar bien y compañeros de trabajo cordiales y organizados (pág. 2-5).

2.6.2. Modo de aplicación

El Índice chamba puede aplicarse de forma virtual o presencial.

El índice Chamba 1.0 es una herramienta para el diagnóstico que permite el diseño, evaluación y retroalimentación de la gestión del recurso humano. No es una herramienta para promocionar la calidad del lugar de trabajo. Motivo por el cual, se debe considerar su aplicación en condiciones que garanticen la honesta y sincera respuesta del colaborador.

- Anonimato: preferiblemente se debe garantizar el anonimato, pero si se debe consignar la identidad del colaborador, este debe estar consciente y comprender que es necesario que se identifique y cuya información proporcione sea totalmente sincera.
- Aplicación individual: El colaborador debe responder el índice en un ambiente que cumpla con las condiciones de que los demás colaboradores no puedan observar su respuesta ya que esto podría influir en las mismas.
- Valoración subjetiva: Aunque los resultados obtenidos son completamente lo contrario a lo que un jefe pueda percibir en la institución, se evalúa la percepción más no la verdad, si los resultados son contrarios o no a la percepción, ya que no se debe amonestar al colaborador indicando que está equivocado y que debe cambiar. Además, el Índice Chamba no es un método de la investigación de la verdad más bien se trata de comprender la percepción del trabajador, por lo cual tampoco se deben realizar actividades que mejore la satisfacción en una fecha cercana a la aplicación del índice ya que esto resta objetividad al diagnóstico.

Cabe indicar que el instrumento Índice Chamba 1.0 utilizado en este trabajo investigativo, se aplicó en un día, donde se formaron cuatro grupos, cada grupo conformado por setenta trabajadores, y debido a que en múltiples ocasiones se podía percibir desconfianza por parte de los trabajadores al momento de responder el cuestionario, ya que la incertidumbre de que si su identidad seria revelada o no,

tiempo después de resolver el mismo, en este proceso se brindó acompañamiento a los trabajadores con el fin de dar a conocer el propósito de la encuesta, así como también garantizar las condiciones necesarias como el anonimato y privacidad para que los trabajadores puedan responder con total sinceridad.

CAPÍTULO III

Resultados y Discusión

3.1. Análisis e interpretación de los resultados

El análisis se procedió por etapas, en la primera etapa se analiza la variable demográfica con el objetivo de conocer un perfil más específico del trabajador, y la segunda etapa de análisis se procedió por escalas, según lo estipulado en el Índice Chamba 1.0 según el autor (Yamamoto, n.d.-b)

Escala se trabaja para vivir: Esta escala está compuesta por un área de expectativas la cual evalúa la importancia de cada necesidad y un área de percepción de logro que es la encargada de evaluar el grado de alcance de la necesidad del trabajador. Promediando así las calificaciones de los ítems proporcionadas a cada uno de los factores, para ambas áreas, logrando un total de ocho resultados promediados, es decir, cuatro resultados de expectativas del trabajador y cuatro resultados de percepción de logros del trabajador.

Escala chamba es chamba: Al igual que la escala antes mencionada, esta también cuenta con un área de expectativas y un área de percepción, promediando las puntuaciones de los ítems correspondiente a cada uno de los factores, obteniendo cuatro resultados, dos de expectativa y dos de percepción de logro (pág. 11-12).

En ambas escalas se puede calcular o deducir el porcentaje de satisfacción subjetiva, por lo que se evalúa cada elemento contrastando el puntaje promedio de la necesidad / expectativa versus su percepción de logro (Yamamoto, n.d.).

3.2. Datos sociodemográficos

Tabla 1

Medición de los datos sociodemográficos

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
33. Edad	20 - 29 años	33	12%
	30 - 39 años	63	23%
	40 - 49 años	95	34%
	50 - 59 años	76	27%
	60 años o más	13	5%
	Total	280	100%
34. Género	Masculino	147	52,5%
	Femenino	133	47,5%
	Otro. Describa:	0	0,0%
	Total	280	100%
35. Estado civil	Soltero(a) (actualmente sin pareja)	35	12,5%
	Soltero(a) (actualmente en una relación)	57	20,4%
	Unión libre	73	26,1%
	Casado(a)	100	35,7%
	Divorciado(a)	11	3,9%
	Viudo(a)	4	1,4%
	Total	280	100%
36. Nivel de educación	Primaria completa	-	-
	Secundaria completa	95	33,9%
	Superior técnica	88	31,4%
	Universitaria	87	31,1%
	Posgrado	10	3,6%
	Total	280	100%
37. Número de hijos	0	25	8,9%
	1	96	34,3%
	2	122	43,6%
	3	32	11,4%
	4 o más	5	1,8%
	Total	280	100%
38. Años en la institución	Menos de 6 meses	-	-
	A partir de 6 meses y un día a 1 año	-	-
	A partir de un año y un día a 5 años	72	25,7%
	A partir de 5 años y un día a 10 años	83	29,6%
	Más de 10 años y un día	125	44,6%
	Total	280	100%

Análisis e interpretación: la mayoría de los trabajadores, es decir, 95 personas se encuentran en un rango de 40 a 49 años representando el 34% de la población encuestada, seguido por 76 personas en un rango de 50 a 59 años siendo el 27% de la población, mientras que el 23%, 63 personas indicaron que están dentro del rango de 30 a 39 años, 33 personas se encuentran en el rango de 20 a 29 años siendo este un 12%, y teniendo como minoría con un 5% a 13 personas que se encuentran en el rango de 60 o más años.

Respecto al género 141 trabajadores se identificaron como masculino siendo este el 52.5% de la población, mientras que el 47,5% de la población, es decir, 139 personas se identificaron como femenino.

En cuanto al estado civil 100 personas indicaron que su estado es casado convirtiéndose en el 35,7% de la población, 73 personas se encuentran en unión libre siendo este el 26,1%, el 20,4% de la población es decir 57 trabajadores indicaron que se encontraban solteros (actualmente en una relación), mientras que el 12,5%, 35 personas se encuentran solteros (sin pareja), 11 personas 3,9% son divorciados y 4 personas 1,4% son viudos.

En relación al nivel de educación el 33,9% es decir 95 trabajadores indicaron que su nivel de educación es la secundaria completa, el 31,4% ,88 trabajadores es superior técnico, mientras que 87 trabajadores 31,1% indicaron que su nivel es universitario, mientras que 10 trabajadores el 3,6% tiene un nivel de posgrado.

Respecto a número de hijos el 43,6% de la población, es decir, 122 trabajadores tienen 2 hijos, el 34,3% 96 trabajadores tienen 2 hijos, mientras que 32 trabajadores, 11,4% tienen 3 hijos, el 8,9% 25 trabajadores no tienen hijos y por último 5 trabajadores 1,8% tiene 4 o más hijos.

El 44,6%, 125 personas tienen más de diez años y un día en la institución, el 29,6%, 83 personas tienen a partir de 5 años y un día a 10 años en la institución, mientras que 72 personas el 25,7% de la población tiene a partir de 1 año y un día a cinco años.

Estos datos sociodemográficos muestran el perfil del trabajador sobre el cual se lleva a cabo la investigación, dicho perfil corresponde en su mayoría a personas adultas de 40 a 49 años de edad, con una estabilidad laboral fundamentada en

sus años de experiencia por lo cual han estado durante un tiempo prudente bajo las cargas, exigencias, cambios y de más demandas laborales, constituyendo una fuente de información veraz para conocer las condiciones del trabajo.

En su mayoría la población está representada por hombres, aunque solo existe una diferencia de 2 personas con las mujeres, al menos numéricamente no se considera como brecha de género importante.

Un detalle importante obtenido a través de los datos sociodemográficos en la carga familiar, es decir, la cantidad de hijos que el trabajador tiene, ya que son quienes más necesitan de la figura paternal, en su mayoría los trabajadores afirmaron tener de 2 a 3 hijos por lo que es más probable que sus obligaciones en el hogar aumenten ya que los trabajadores no solo deben ocuparse de sus necesidades sino también de la de sus hijos, por el contrario los trabajadores que no tienen hijos tendrían según este dato mayor tiempo disponible para ocuparse de sus propias necesidades.

Esto indica que la población estudiada corresponde a trabajadores en adultez intermedia, es decir 40 a 60 años, con una estabilidad laboral estable lo que les permite conocer a fondo las condiciones y realidad del trabajo dentro de la institución, así como también con un hogar consolidado.

3.3. Validez y fiabilidad

A través del coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach, fue evaluada la fiabilidad del instrumento utilizado para esta investigación, que permitió la recolección de datos. El coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach permite evaluar la posibilidad de reproducir los resultados en repetidas ocasiones y obtener resultados similares (Frías-Navarro, 2022).

Tabla 2*Alfa de Cronbach por escalas*

Escala	α	N° de elementos
Se trabaja para vivir (necesidades)	0,981	9
Se trabaja para vivir (percepción de logro)	0,994	9
Chamba es Chamba (necesidades)	0,965	7
Chamba es Chamba (percepción de logro)	0,977	7
Total	0,979	32

Evaluando los resultados totales obtenidos referente a medida de $\alpha = 0,979$ alcanzando una fiabilidad superior a 7, siendo este el valor mínimo aceptable, asumiendo que los ítems están altamente correlacionados.

3.3.1. Escala Se trabaja para vivir

3.3.1.1. Expectativas (necesidades)

Tabla 3*Chamba y sentirse bien*

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 9. Mantener buenas relaciones con la pareja y las personas que más quiero.	Nada Importante	-	-
	Poco Importante	57	20,4%
	Indiferente	43	15,4%
	Importante	118	42,1%
	Muy Importante	62	22,1%
	Total	280	100%
Ítem 10. Mi autoestima, sentirme apreciado como persona.	Nada Importante	5	1,8%
	Poco Importante	15	5,4%
	Indiferente	30	10,7%
	Importante	100	35,7%

	Muy Importante	130	46,4%
	Total	280	100%
Ítem 11. Poder hacer las cosas que a mí me gustan.	Nada Importante	-	-
	Poco Importante	79	28,2%
	Indiferente	33	11,8%
	Importante	45	16,1%
	Muy Importante	123	43,9%
	Total	280	100%

Análisis e interpretación: el 42,1% de la población, es decir 118 trabajadores indicaron que para ellos es importante que el trabajo ideal les ayude a mantener buenas relaciones con su pareja y con las personas que más quieren, 62 trabajadores siendo el 22,1% indico que es muy importante, el 20,4% 57 trabajadores les es poco importante, mientras que el 15,4% 43 trabajadores indicaron que les es Indiferente.

En cuanto al autoestima, sentirse apreciados como personas el 46,4% 130 personas indicaron que les es muy importante, el 35,7% es decir 100 personas indicaron que les es importante, 30 trabajadores siendo este el 10,7% seleccionaron la opción Indiferente, mientras que el 5,4% 15 personas seleccionaron la opción de poco importante, mientras que el 1,8%, es decir 5 trabajadores seleccionaron la opción de nada importante.

Con respecto a poder hacer las cosas que le gusten, el 43,9% es decir 123 trabajadores seleccionaron la opción muy importante, 79 trabajadores siendo este el 28,2% de la población escogió poco importante, mientras que 45 personas 16,1% seleccionaron Importante, por último 33 personas el 11,8% de os trabajadores seleccionaron la opción indiferente.

Existe un gran porcentaje de trabajadores que indican que les es muy importante e importante que el trabajo les provea condiciones que ayuden a que ellos como trabajadores tenga una sensación de bienestar y es que hablar de sensación de bienestar es hablar de poder disfrutar la vida y a la vez de afrontar los problemas que diariamente se presentan, como lograr mantener buenas relaciones con su pareja y seres queridos, y es que el trabajo y la familia están estrechamente relacionados en la vida de la mayoría de los trabajadores y aunque depende también de las decisiones que se tomen particularmente, el entorno laboral en el trabajo puede facilitar u obstaculizar el balance entre familia y trabajo. Sentirnos bien en

el trabajo con respecto a la autoestima es otra de las sensaciones de bienestar que el trabajador busca ya que esto puede incidir en el cambio de percepción que el trabajador tenga sobre sí mismo trayendo consecuencia como la empatía laboral y una notaría falta de productividad.

Un trabajador que hace lo que le apasiona es un trabajador cuya productiva se eleva al máximo al igual que su sensación de bienestar teniendo más energía y aptitud optimista incluso mejorando sus habilidades, es por ello que los trabajadores del GAD en su mayoría indican que es muy importante la sensación de bienestar que un trabajo ideal les pueda proveer.

Tabla 4

Chamba y un buen lugar para vivir

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 4. Vivir en un ambiente limpio y bonito.	Nada	32	11,4%
	Importante		
	Poco	40	14,3%
	Importante		
	Indiferente	10	3,6%
	Importante	160	57,1%
	Muy importante	38	13,6%
Total		280	100%
Ítem 5. Vivir en un barrio con vecinos buenos, que sean organizados y que se apoyen	Nada	-	-
	Importante		
	Poco	-	-
	Importante		
	Indiferente	47	16,8%
	Importante	145	51,8%
	Muy importante	88	31,4%
Total		280	100%

Análisis e interpretación: el 57,1%, es decir 160 trabajadores indicaron que para ellos les es importante que la remuneración de su trabajo ideal les permita vivir en un ambiente limpio y bonito, 40 trabajadores 14,3% indicaron que les es poco importante, 38 personas siendo el 13,6% de la población seleccionaron la opción de muy importante, 32 personas 11,4% indicaron que les es nada importante, mientras que el 3,6%, es decir 10 personas indicaron que les es indiferente.

Con respecto a vivir en un barrio vecinos buenos, que sean organizados y que se apoyen el 51,8% siendo esta la cantidad de 145 trabajadores seleccionaron la opción importante, 88 trabajadores 31,4% indicaron que les es muy importante, mientras que 47 trabajadores, es decir el 16,8% seleccionaron la opción de indiferente.

Considerando que la remuneración del trabajo ideal debe permitir tener un buen lugar para vivir siendo este un ambiente limpio y bonito, un barrio con buenos vecinos y organizados, los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga en su mayoría indicaron que les es algo importante ya que como seres humanos se ven afectados directamente por problemas externos, en otras palabras, el ambiente que les rodea impacta la productividad, sentimiento y/o en consecuencias las relaciones interpersonales. Así, saber que el lugar donde viven es un lugar bien organizado y limpio hace que la persona este motivado para realizar las actividades diarias y a su vez mejora la convivencia.

Tabla 5
Chamba y estatus

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 3. Tener buena ropa.	Nada	40	14,3%
	Importante		
	Poco	30	10,7%
	Importante		
	Indiferente	30	10,7%
	Importante	120	42,9%
	Muy	60	21,4%
	Importante		
	Total	280	100%
Ítem 7. Tener movilidad apropiada.	Nada	-	-
	Importante		
	Poco	13	4,6%
	Importante		
	Indiferente	57	20,4%
	Importante	110	39,3%
	Muy	100	35,7%
	Importante		
	Total	280	100%

Análisis e interpretación: con respecto a la remuneración del trabajo le permite al trabajador tener buena ropa, 120 trabajadores, es decir el 42,9% indicó que les es importante, 60 trabajadores siendo el 21,4% de la población indico que les es muy importante, el 14,3% 40 trabajadores seleccionaron la opción de nada importante, mientras las opciones de poco importante e indiferente tuvieron una aceptación de 30 trabajadores, es decir 10,7% de población cada uno.

En cuanto a tener movilidad apropiada el 39,3% de la población, es decir 110 trabajadores seleccionaron la opción de algo importante, 100 personas 35,7% la opción de muy importante, a 57 trabajadores 20,4% la opción de indiferente, mientras que el 4,6%, es decir 13 trabajadores escogieron la opción de poco importante.

Los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga en su mayoría escogieron las alternativas positivas, haciendo referencia que les es algo importante que en el trabajo ideal la remuneración de este permita tener estatus, siendo el trabajo de suma importancia considerándolo como una condición básica y esencial para la vida, en otras palabras, fuente de bienes y servicios que satisfacen la necesidad.

Tabla 6
Chamba y hogar

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem. 1 tener un cuarto o casa para vivir.	Nada	-	-
	Importante	-	-
	Poco	40	14,3%
	Importante	30	10,7%
	Indiferente	60	21,4%
	Muy	150	53,6%
	Importante	280	100%
Ítem 2. Tener una buena educación para mis hijos.	Nada	30	10,7%
	Importante	20	7,1%
	Poco	40	14,3%
	Importante	90	32,1%
	Indiferente	40	14,3%

Muy importante	100	35,7%
Total	280	100%

Análisis e interpretación: en cuanto a la importancia de que el trabajo ideal cuya remuneración permita tener un cuarto o casa para vivir el 53,6%, es decir 150 trabajadores indicaron que les es muy importante, 60 trabajadores siendo el 21,4% de la población indicaron que les es importante, 40 trabajadores representando el 14,3% de la población indicaron que les es poco importante, mientras que el 10,7% 30 personas indicaron que les es indiferente.

Con respecto a tener una buena educación para los hijos el 35,7% de la población, es decir 100 trabajadores seleccionaron la opción de muy importante, el 32,1% siendo 90 trabajadores seleccionaron la opción de importante, el 14,3% 40 personas selección la opción de indiferente, 30 personas representando el 10,7% de la población indicó que les es nada importante, y por último el 7,1% 20 personas indico que les es poco importante.

Motivo por el cual los trabajadores que fueron parte de la investigación consideran que tener un cuarto o casa para vivir es una manera de tener mayor estabilidad tanto económica como familiar, ya que toman en consideración que la remuneración del trabajo debe permitir el alcance de este indicador en sus vidas y conseguir una sensación de felicidad por la autosuperación en el ámbito familiar, al igual que conseguir una educación idónea para los hijos ya que la mejor herencia de los padres es la educación siendo esta la base de valores, conocimiento y desarrollo.

3.3.1.2. Percepción de logro

Tabla 7
Logro chamba y sentirse bien

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 25. Mantener buenas relaciones con la pareja y las personas que más quiero	Nada	60	21,4%
	Casi nunca	112	40,0%
	A veces	50	17,9%
	Casi siempre	2	0,7%
	Siempre	56	20,0%
	Total	280	100%
Ítem 26. Mi autoestima, sentirme apreciado como persona.	Nada	69	24,6%
	Casi nunca	86	30,7%

	A veces	20	7,1%
	Casi siempre	77	27,5%
	Siempre	28	10,0%
	Total	280	100%
Ítem 27. Poder hacer las cosas que a mí me gustan.	Nada	85	30,4%
	Casi nunca	77	27,5%
	A veces	57	20,4%
	Casi siempre	36	12,9%
	Siempre	25	8,9%
	Total	280	100%

Análisis e interpretación: con respecto a si el trabajo actual le ayuda al trabajador a mantener buenas relaciones con su pareja y con las personas que más quiere, 112 trabajadores, es decir el 40% de la población selecciono la opción casi nunca, 60 personas 21,4% la opción nunca, el 20% siendo este 56 trabajadores seleccionaron la opción de siempre, 50 trabajadores 17,9% de trabajadores se mantuvieron de forma neutral seleccionando la opción de a veces, mientras que 2 trabajadores representando el 0,7% de la población estudio seleccionó la opción de casi siempre.

En cuanto al autoestima sentirse apreciado como persona en el trabajo, el 30,7%, es decir 86 trabajadores seleccionaron la opción de casi nunca, 77 trabajadores 27,5% de la población seleccionaron la opción de casi siempre, el 24,6% 69 trabajadores seleccionaron la opción de nunca, 28 personas representando el 10% de la población estudio seleccionaron la opción de siempre, por último 20 trabajadores siendo el 7,1% de la población seleccionaron la opción de a veces.

El 30,4% de la población, es decir 85 trabajadores indicaron que nunca han podido hacer las cosas que ellos les gusta en su trabajo, mientras que el 27,5% 77 trabajadores seleccionaron la opción de casi nunca, 57 personas representando al 20,4% de la población seleccionaron la opción de a veces, el 12,9% de la población, es decir 36 trabajadores seleccionaron la opción de casi siempre, por último 25 personas siendo este el 8,9% de la población selección la opción de siempre.

A través de la interpretación de los resultados se puede establecer que en su mayoría los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga seleccionaron las opciones de nunca y casi nunca siendo este un determinante negativo sobre el logro de estos indicadores, y es que considerando que el estrés y las largas jornadas de trabajo son comunes hoy en día en los trabajos, el exceso de trabajo puede acabar

afectando la vida familiar del trabajador, sumado a esto el no sentirse apreciado como persona crea un ambiente laboral negativo, la acumulación de estrés en los trabajadores también influye notoriamente en la baja autoestima que este tenga, motivo por el cual no se disfruta el trabajo dando la impresión de que el tiempo pasa mucho más lento, sin duda alguna no se siente la emoción y la felicidad por lo que hace sintiéndose el trabajador estancado.

Tabla 8

Logro chamba y un buen lugar para vivir

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 20. Vivir en un ambiente limpio y bonito.	Nada	95	33,9%
	Casi nunca	74	26,4%
	A veces	22	7,9%
	Casi siempre	48	17,1%
	Siempre	41	14,6%
	Total	280	100%
Ítem 21. Vivir en un barrio con vecinos buenos, que sean organizados y se apoyen	Nada	82	29,3%
	Casi nunca	98	35,0%
	A veces	10	3,6%
	Casi siempre	56	20,0%
	Siempre	34	12,1%
	Total	280	100%

Análisis e interpretación: el trabajo actual de los colaboradores, vivir en un ambiente limpio y bonito el 33.9% de la población encuestada, es decir 95 trabajadores escogieron la opción nada, el 26.4% de la misma población correspondiente a 74 personas indicaron que casi nunca, el 7.9% intervinieron 22 trabajadores mencionaron a veces, 48 trabajadores representados por un 17.1% escogieron casi siempre y 41 colaboradores simbolizados en 14.6% escogieron siempre.

Por último, para vivir en un barrio con vecinos buenos, que sean organizados y se apoyen, el 35% 98 trabajadores seleccionaron la opción de casi nunca, 82 trabajadores representando el 29,3% seleccionaron la opción de nada, mientras que el 20% es decir 56 trabajadores seleccionaron la opción de casi siempre, 34 trabajadores el 12,1% de la población seleccionaron la opción de siempre y por último 10 trabajadores representando el 3,6% de la población escogieron la opción a veces.

Así es como se puede concebir de manera general este grupo de resultados, los cuales indican que la mayoría de los trabajadores al escoger las opciones de nada y casi nunca están experimentando una influencia negativa respecto a si la remuneración del trabajo les permite vivir en un lugar limpio y bonito, con vecinos organizados, pues dadas las condiciones no es un trabajo que sientan que les permita vivir más bien solo sobrevivir, ya que el trabajo está atravesado por deudas, por necesidades básicas mismas que no están garantizadas en el futuro.

Tabla 9
Logro Chamba y estatus

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 19. Tener buena ropa.	Nada	75	26,8%
	Casi nunca	96	34,3%
	A veces	11	3,9%
	Casi siempre	31	11,1%
	Siempre	67	23,9%
	Total	280	100%
Ítem 23. Tener movilidad apropiada.	Nada	53	18,9%
	Casi nunca	97	34,6%
	A veces	23	8,2%
	Casi siempre	65	23,2%
	Siempre	42	15,0%
	Total	280	100%

Análisis e interpretación: en cuanto a si el trabajo actual le permite al trabajador tener buena ropa el 34,3% de la población, es decir 96 trabajadores seleccionaron la opción de casi nunca, 75 trabajadores representando el 26,8% de la población seleccionaron la opción nada, el 23,9% de la población 67 trabajadores seleccionaron la opción siempre, el 11,1% 31 trabajadores seleccionaron la opción casi siempre, y por último el 3,9% de la población es decir 11 trabajadores seleccionaron la opción de a veces.

Con respecto a tener movilidad apropiada el 34,6% de la población 97 trabajadores seleccionaron la opción de casi nunca, 18,9% es decir 53 trabajadores seleccionaron la opción nada, 65 trabajadores representando el 23,2% indicaron que casi siempre su trabajo les permite tener movilidad apropiada, el 15% 42 trabajadores seleccionaron la opción de siempre, mientras que el 8,2% 23 trabajadores seleccionaron la opción de a veces.

Con base en los resultados expuestos se puede determinar que en su mayoría los trabajadores seleccionaron las opciones de casi nunca y nunca referente a si el trabajo actual le permite tener un mejor estatus, dando a entender que para el trabajador a pesar de que día a día cumple con sus labores, le es insuficiente aun alcanzar dichos indicadores, y es que dependiendo del medio de vida que se posee hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo tanto humano como económico, convirtiéndose en una fuente de insatisfacción donde los trabajadores ven mermadas sus oportunidades de superación.

Tabla 10
Logro de chamba y hogar

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 17. Tener un cuarto o casa para vivir.	Nada	77	27,5%
	Casi nunca	91	32,5%
	A veces	22	7,9%
	Casi siempre	55	19,6%
	Siempre	35	12,5%
	Total	280	100%
Ítem 18. Tener una buena educación para mis hijos.	Nada	87	31,1%
	Casi nunca	84	30,0%
	A veces	26	9,3%
	Casi siempre	58	20,7%
	Siempre	25	8,9%
	Total	280	100%

Análisis e interpretación: en cuanto a la remuneración del trabajo le permite obtener logros al trabajador como tener un cuarto o casa para vivir el 32,5% es decir 91 trabajadores indicaron que casi nunca, el 27,5% 77 trabajadores seleccionaron la opción nada, 55 trabajadores representando el 19,6% de la población seleccionaron la opción de casi siempre, el 12,5% 35 trabajadores seleccionaron la opción de siempre, mientras que 22 trabajadores 7,9% seleccionaron la opción de a veces.

Respecto a tener una buena educación para mis hijos el 31,1% 87 trabajadores seleccionaron la opción nada, el 30% es decir 84 trabajadores seleccionaron la opción casi nunca, 58 trabajadores 20,7% seleccionaron la opción de casi siempre,

26 trabajadores representando el 9,3% seleccionaron la opción de a veces, y el 8,9% 25 trabajadores seleccionaron la opción de a veces.

De acuerdo a los resultados obtenidos en su mayoría los trabajadores seleccionaron las opciones de nunca, casi nunca y a veces refiriéndose a que la remuneración de su trabajo les ha permitido tener un cuarto o vivienda así como también acceder a educación de calidad para sus hijos, tomando en consideración que el trabajador no solo debe cumplir con sus obligaciones laborales sino también con su obligaciones dentro del hogar siendo este es uno de los factores que puede llegar a desmotivarlo e incidir en la felicidad del mismo.

3.3.2. Escala Chamba es Chamba

3.3.2.1. Expectativa (necesidades)

Tabla 11
Sentirse bien en el trabajo

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 8. Que yo sienta que salgo adelante.	Nada	-	-
	Importante	-	-
	Poco	-	-
	Importante	-	-
	Indiferente	11	3,9%
	Importante	80	28,6%
	Muy Importante	189	67,5%
Total	280	100%	
Ítem 12. Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta.	Nada	-	-
	Importante	-	-
	Poco	-	-
	Importante	-	-
	Indiferente	50	17,9%
	Importante	40	14,3%
	Muy Importante	190	67,9%
Total	280	100%	
Ítem 6. Tener una buena salud.	Nada	-	-
	Importante	-	-
	Poco	40	14,3%
	Importante	40	14,3%
	Indiferente	25	8,9%

Importante	115	41,1%
Muy Importante	100	35,7%
Total	280	100%

Análisis e interpretación: con respecto a la importancia que el trabajo ideal permita al trabajador sentirse que salga adelante 67,5% de la población, es decir 189 trabajadores indicaron que les es muy importante, el 28,6% 80 trabajadores seleccionaron la opción importante, mientras que el 3,9% 11 personas les es indiferente.

En cuanto a que se desempeñó haciendo lo que a él le gusta, el 67,9% de la población es decir 190 trabajadores indicaron que les es muy importante, 40 trabajadores representando el 14,3% escogieron la opción de importante, mientras que 50 trabajadores 17,9% escogieron la opción de indiferente.

En relación a tener buena salud el 41,1% de la población 115 trabajadores seleccionaron la opción de importante, el 35,7% 100 trabajadores indicaron que les es muy importante, el 14,3% 40 trabajadores escogieron la opción de poco importante, y el 8,9% es decir 25 trabajadores seleccionaron la opción de indiferente.

Con base en los resultados obtenidos siendo en su mayoría escogidas las opciones positivas como muy importante e importante, se determina que el trabajador anhela que a través del trabajo ideal logre conseguir el cumplimiento de estos indicadores para satisfacción personal, para el trabajador es importante sentir que sale adelante pues el ser humano es de constante crecimiento mientras este motivado haciendo lo que le gusta y gozando de buena salud, todo esto si se lo obtiene en conjunto asegura un buen nivel de productividad mejorando la rentabilidad y el funcionamiento de la institución, ya que si tiene buenas condiciones laborales, se sentirá valorado, motivado y con ganas de trabajar.

Tabla 12
Buen lugar para trabajar

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 15. Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito	Nada	-	-
	Importante	-	-
	Poco	8	2,9%
	Importante	50	17,9%
	Indiferente	100	35,7%
	Importante	122	43,6%
	Muy importante	122	43,6%
Ítem 14. Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien.	Total	280	100%
	Nada	-	-
	Importante	-	-
	Poco	-	-
	Importante	79	28,2%
	Indiferente	104	37,1%
	Importante	97	34,6%
Ítem 13. Que exista una relación buena entre compañeros de trabajo.	Total	280	100%
	Nada	-	-
	Importante	-	-
	Poco	-	-
	Importante	80	28,6%
	Indiferente	70	25,0%
	Importante	130	46,4%
Ítem 16 Cuento con compañeros de trabajo que se apoyen solidariamente y que sean organizados	Total	280	100%
	Nada	-	-
	Importante	-	-
	Poco	-	-
	Importante	150	53,6%
	Indiferente	130	46,4%
	Importante	130	46,4%

Análisis e interpretación: el 43,6%, es decir 122 trabajadores indicaron que les es muy importante que el trabajo ideal cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito, el 35,7% 100 trabajadores seleccionaron la opción importante, 50

trabajadores representando el 17,9% seleccionaron la opción de indiferente, mientras que el 2,9% 8 trabajadores seleccionaron la opción de poco importante.

Con respecto a la importancia de que en el trabajo idea tengan la capacitación suficiente para trabajar bien, el 37,1% 104 trabajadores seleccionaron la opción importante, 97 trabajadores representando el 34,6% seleccionaron la opción muy importante y el 28,2% 79 trabajadores seleccionaron la opción indiferente.

En cuanto a que exista una buena relación con los compañeros de trabajo, 130 trabajadores representando el 46,4% de la población seleccionaron la opción muy importante, el 28,6% es decir 80 trabajadores se mantienen de forma neutral al escoger la opción indiferente.

En relación a tener compañeros de trabajo que sean organizados y que se apoyen solidariamente, el 53,6% de la población es decir 150 trabajadores indicaron que les es importante, mientras que 130 trabajadores representando el 46,4% seleccionaron la opción de muy importante.

Con base en los resultados expresados en su mayoría los trabajadores seleccionaron las opciones positivas de algo importante y muy importante, determinando que para ellos el trabajo ideal debe permitirles gozar de un buen clima laboral, considerando que al existir un clima laboral óptimo donde haya compañerismo, un ambiente ordenado y constante capacitación para desarrollar mejor las tareas genera un compromiso notable así como también confianza en los trabajadores, ya que cuando este está feliz se vuelve mucho más productivo tomando en cuenta que un clima laboral no solo se trata de un ambiente físico si no también emocional.

3.3.2.2. Percepción de logro

Tabla 13

Sentirse bien en el trabajo

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 24. Que yo sienta que salgo adelante	Nada	99	35,4%
	Casi nunca	85	30,4%
	A veces	33	11,8%
	Casi siempre	43	15,4%
	Siempre	20	7,1%
	Total	280	100%

Ítem 28. Me desempeño haciendo lo que a mí me gusta.	Nada	102	36,4%
	Casi nunca	94	33,6%
	A veces	23	8,2%
	Casi siempre	33	11,8%
	Siempre	28	10,0%
	Total	280	100%
Ítem 22. Tener una buena salud.	Nada	88	31,4%
	Casi nunca	93	33,2%
	A veces	28	10,0%
	Casi siempre	55	19,6%
	Siempre	16	5,7%
	Total	280	69%

Análisis e interpretación: con respecto a que el trabajo permita sentirse que sale adelante 99 trabajadores representando el 35,4% seleccionaron la opción nunca, 85 trabajadores 30,4% seleccionaron la opción casi nunca, el 15,4% 43 trabajadores escogieron la opción casi siempre, el 11,8% es decir 33 seleccionaron la opción a veces, mientras que 20 trabajadores 7,1% de la población selecciono la opción siempre.

Referente a que se desempeñen haciendo lo que les gusta, 102 trabajadores 36,4% optaron por nada, 94 trabajadores representando el 33,6% seleccionaron la opción casi nunca el 11,8% 33 trabajadores escogieron la opción casi siempre, 28 trabajadores 10% seleccionaron la opción siempre, por último, el 8,2% 23 trabajadores seleccionaron la opción a veces.

En cuanto a tener buena salud, 93 trabajadores representando el 33,2% de la población seleccionaron la opción casi nunca, el 31,4% de la población 88 trabajadores escogieron la opción nada, 55 trabajadores 19,6% seleccionaron la opción casi siempre, el 10% 28 trabajadores escogieron la opción a veces, mientras que 16 trabajadores 5,7% seleccionaron la opción siempre.

Evidentemente con base en el resultado obtenido se determina que la mayoría de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga escogieron las alternativas negativas de acuerdo al alcance de los logros de los indicadores, experimentando una desmotivación a causa de que no sienten que salen adelante, no hacen lo que les gusta en su trabajo y no gozan de una buena salud, haciendo

que en un momento dado el trabajador llegue a sentir frustración, ya que el ser humano está orientado a conseguir objetivos, el realizar por años la misma tarea sin que se le permita realizar nada nuevo o brindarle la confianza para asumir nuevos retos en otras posiciones conllevan a la monotonía, siendo también influenciada por la falta de participación que hace que el trabajador sienta que su vida profesional no avanza. Esto puede repercutir en la salud el trabajador ya que esta también se ve afectada en la parte tanto emocional como física, los trabajadores manifiestan que el trabajo no les permite tener en su mayoría buena salud donde no solo se debería controlar los accidentes sino también las enfermedades a través de la reducción de las condiciones de riesgos.

Tabla 14
Buen lugar para trabajar

Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 31. Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito.	Nada	13	4,6%
	Casi nunca	49	17,5%
	A veces	34	12,1%
	Casi siempre	84	30,0%
	Siempre	100	35,7%
	Total	280	100%
Ítem 30. Me dan la capacitación suficiente para trabajar bien.	Nada	-	-
	Casi nunca	83	29,6%
	A veces	70	25,0%
	Casi siempre	60	21,4%
	Siempre	67	23,9%
	Total	280	100%
Ítem 29. Existe una relación buena entre compañeros de trabajo.	Nada	-	-
	Casi nunca	81	28,9%
	A veces	35	12,5%
	Casi siempre	64	22,9%
	Siempre	100	35,7%
	Total	280	100%
Ítem 32. Cuento con compañeros de trabajo organizados, nos apoyamos mutuamente.	Nada	-	-
	Casi nunca	7	2,5%
	A veces	123	43,9%
	Casi siempre	115	41,1%
	Siempre	35	12,5%
	Total	280	100%

Análisis e interpretación: en cuanto si el trabajo le permite tener un ambiente de trabajo limpio y bonito el 35,7% es decir 100 trabajadores seleccionaron la opción siempre, 84 trabajadores 30% seleccionaron la opción casi siempre, el 17,5% 49 trabajadores seleccionaron la opción casi nunca, 34 trabajadores 12,1% seleccionaron la opción de a veces, mientras que 13 trabajadores 4,6% seleccionaron la opción nada.

Con respecto si le dan capacitación suficiente para trabajar bien, el 29,6% 83 trabajadores indicaron casi nunca, 70 trabajadores 25% seleccionaron la opción a veces, el 23,9% 67 trabajadores seleccionaron la opción siempre, mientras que 60 trabajadores 21,4% de la población selecciono la opción casi siempre.

En relación si existe una buena entre los compañeros de trabajo, el 35,7% 100 trabajadores seleccionaron la opción siempre, 81 trabajadores representando el 28,9% de la población escogieron la opción casi nunca, el 22,9% 64 trabajadores escogieron la opción casi siempre, mientras que el 12,5% 35 trabajadores seleccionaron la opción a veces.

Referente a si cuenta con compañeros de trabajo organizados que se apoyan mutuamente, el 41,1% 115 trabajadores seleccionaron la opción casi siempre, el 43,9% 123 trabajadores seleccionaron la opción a veces, 35 trabajadores representando el 12,5% seleccionaron la opción siempre.

Con base en los resultados expuesto se puede determinar que gran parte de los trabajadores seleccionaron respuestas positivas siempre y casi siempre referente a si tienen compañeros organizados y que se apoyan mutuamente y la existencia de una buena relación entre compañeros, lo cual indica que en el trabajo prima el compañerismo, ya que las relaciones interpersonales dentro de la institución son esenciales para cumplir con los objetivos, sin embargo, también los trabajadores se inclinaron por opciones negativas referente a las capacitaciones manifestando en su mayoría que casi nunca se da con el logro de este indicador, influenciando hasta cierto punto de manera negativa en el alcance de los objetivos ya que este combina las capacidades que deben ser promovidas y desarrolladas a través de programas y los recursos individuales.

3.4. Satisfacción subjetiva con la Chamba

En cualquiera de las 2 escalas se puede determinar el porcentaje de satisfacción subjetiva, por lo que se valoró cada elemento contrastando el puntaje promedio de la necesidad/ expectativa del trabajador versus su percepción de logro. Para fijar la calificación se estableció un número a cada opción de la escala de Likert referente a la escala de necesidades /expectativas sobre el trabajo ideal: nada importante 1, poco importante 2, indiferente 3, importante 4, muy importante 5. De la misma manera referente a la escala de Likert utilizada en la percepción de logro sobre el trabajo actual: nada 1, casi nunca 2, a veces 3, casi siempre 4, siempre 5.

Dichos valores se sumaron y multiplicaron con las respuestas de los trabajadores, en otras palabras, se suma la cantidad de trabajadores que respondieron 4 y 5 es decir importante y muy importante y luego dividimos por la cantidad total de encuestas convirtiéndolo a porcentaje obteniendo así el nivel de satisfacción subjetiva del trabajador.

Tabla 15
Escala se trabaja para vivir

Escala Se trabaja para vivir (necesidades)				Escala Se trabaja para vivir (percepción de logro)			
Chamba y sentirse bien				Logro de chamba y sentirse bien			
Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
9.Mantener buenas relaciones con la pareja y con personas que más quiero	Importante	118	64,29%	25.Mantener buenas relaciones con la pareja y con personas que más quiero	Casi siempre	2	20,71%
	Muy importante	62			Siempre	56	
10. Mi autoestima, sentirme apreciado como persona	Importante	100	82,14%	26. Mi autoestima, sentirme apreciado como persona	Casi siempre	77	37,50%
	Muy importante	130			Siempre	28	

11. Poder hacer las cosas que a mí me gustan	Importante Muy importante	45 123	60%	27. Poder hacer las cosas que a mí me gustan	Casi siempre Siempre	36 25	21,79%
Chamba y un buen lugar para vivir				Logro de chamba y buen lugar para vivir			
4. Vivir en un ambiente limpio y bonito	Importante Muy importante	160 38	70,71%	20. Vivir en un ambiente limpio y bonito	Casi siempre Siempre	48 41	31,79%
5. Vivir en un barrio con vecinos buenos, que sean organizados y se apoyen	Importante Muy importante	145 88	83,21%	21. Vivir en un barrio con vecinos buenos, que sean organizados y se apoyen	Casi siempre Siempre	56 34	32,14%
Chamba y estatus				Logro de chamba y estatus			
3. Tener buena ropa	Importante Muy importante	120 60	64,29%	19. Tener buena ropa	Casi siempre Siempre	31 67	35%
7. Tener movilidad apropiada	Importante Muy importante	110 100	75%	23. Tener movilidad apropiada	Casi siempre Siempre	65 42	38,21%
Chamba y hogar				Logro de chamba y hogar			
1. Tener un cuarto o casa para vivir	Importante Muy importante	60 150	75%	17. Tener un cuarto o casa para vivir	Casi siempre Siempre	55 35	32,14%
2. Tener una buena educación para mis hijos	Importante Muy importante	90 100	67,86%	18. Tener una buena educación para mis hijos	Casi siempre Siempre	58 25	29,64%

Análisis e interpretación: Con base en los resultados obtenidos sobre el índice de satisfacción de la escala: Se trabaja para vivir se puede determinar que en su mayoría alrededor del 60% de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga les es muy importante e importante que el trabajo ideal les permita el

cumplimiento de sus necesidades, pues esto conlleva a la satisfacción tanto en la vida laboral como familiar.

Considerando que la escala: Se trabaja para vivir; evalúa el impacto del trabajo en la satisfacción del trabajador con la vida, de acuerdo a las necesidades y expectativas que se plantea el trabajador, contrastando estos datos con los obtenidos en el índice de satisfacción de la misma escala pero en su eje de percepción de logro, se determina que existe una incidencia del trabajo en la felicidad con la vida, ya que menos de la mitad, es decir alrededor del 40% de la población de estudio indicó que los logros obtenidos era casi siempre o siempre, existiendo una brecha considerable de diferencia, entre lo que desea y lo que tiene en realidad en su vida.

Tabla 16

Escala Chamba es Chamba

Escala chamba es chamba (necesidades)				Escala chamba es chamba (percepción de logro)			
Sentirse bien en el trabajo							
Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Ítems	Escala	Frecuencia	Porcentaje
8, Que yo sienta que salgo adelante	Importante	80	96,07%	24. Que yo sienta que salgo adelante	Casi siempre	43	22,50%
	Muy importante	189			Siempre	20	
12. Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta	Importante	40	82,14%	28. Me desempeño haciendo lo que a mí me gusta	Casi siempre	33	21,79%
	Muy importante	190			Siempre	28	
6. Tener una buena salud	Importante	115	76,78%	22. Tener una buena salud	Casi siempre	55	25,36%
	Muy importante	100			Siempre	16	
Buen lugar para trabajar							
15. Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito	Importante	100	79,29%	31. Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito	Casi siempre	84	65,71%
	Muy importante	122			Siempre	100	

14. Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien	Importante Muy importante	104 97	71,79%	30.Me dan la capacitación suficiente para trabajar bien	Casi siempre Siempre	60 67	45,36%
13 exista relaciones buenas entre los compañeros de trabajo	Importante Muy importante	70 130	71,43%	29.Exista relaciones buenas entre los compañeros de trabajo	Casi siempre Siempre	64 100	59%
16.Cuento con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos solidariamente	Importante Muy importante	150 130	100%	32.Cuento con compañeros de trabajo organizados, nos apoyamos solidariamente	Casi siempre Siempre	115 35	53,57%

Análisis e interpretación: con base en los resultados obtenidos del índice de satisfacción respecto a la escala chamba es chamba se puede determinar que más del 70% de la población estudio, es decir los trabajadores del GAD Municipal de Latacunga les es importante y muy importante que el trabajo les provea condiciones adecuadas para el desarrollo de sus actividades tanto físicas como emocionalmente ya que un clima laboral no solo abarca el cuidado del trabajador con accidentes físicos si no también con enfermedades que puedan afectar anímicamente al trabajador, así como también sentir desarrollado profesionalmente, sin embargo contrastando estos resultados con los obtenidos en el índice de satisfacción de la misma escala con referencia a la percepción de logro del trabajador, se determina que un poco más 50% de los trabajadores no cuentan con las condiciones necesarias para sentirse cómodos desarrollando sus actividades, así como también el sentirse truncado sin crecimiento alguno dentro de la empresa sin hacer lo que realmente les apasiona influyendo en sus estados de ánimo, volviéndolos monótonos y sin sentido

de pertenencia para con la empresa, determinando de esta manera que el trabajo influye en la felicidad de los trabajadores para su convivencia y desarrollo de actividades dentro de la institución.

3.4.1. Comprobación de hipótesis

3.4.1.1. Prueba de normalidad

Antes de la comprobación de la hipótesis se debe realizar la prueba de normalidad, los resultados de la prueba indicarán si se debe rechazar o no la hipótesis nula de que los datos utilizados viene de una población distribuida normalmente.

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se utiliza para contrastar si un conjunto de datos se ajusta o no a una distribución normal, es necesario conocer cuál es el contraste de las hipótesis. Cabe indicar que para establecer si las variables o elementos tienen una distribución normal, la significancia asintótica bilateral, es decir P valor debe ser menor a 0,05., por lo cual se estable la siguiente regla de decisión.

H0: Los datos proceden a una distribución normal.

H1: Lo datos no proceden a una distribución normal.

Tabla 17

Prueba de normalidad Escala Se trabaja para vivir (expectativas)

Prueba de Normalidad			
Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Tener un cuarto o casa para vivir	1,130	280	0,000
Tener una buena educación para mis hijos	0,339	280	0,000
Tener buena ropa	0,300	280	0,000
Vivir en un ambiente limpio y bonito	0,364	280	0,000

Vivir en un barrio con vecinos buenos, que sean organizados y que se apoyen	0,300	280	0,000
Tener movilidad apropiada	0,407	280	0,000
Mantener buenas relaciones con la pareja y personas que más quiero	0,227	280	0,000
Sentirme apreciado como persona	0,785	280	0,000
Poder hacer las cosas que a mí me gustan	0,425	280	0,000

Tabla 18

Prueba de normalidad Escala Se trabaja para vivir (percepción de logro)

Prueba de Normalidad			
Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Tener un cuarto o casa para vivir	0,271	280	0,000
Tener una buena educación para mis hijos	0,282	280	0,000
Tener buena ropa	0,282	280	0,000
Vivir en un ambiente limpio y bonito	0,274	280	0,000

Vivir en un barrio con vecinos buenos, que sean organizados y que se apoyen	0,314	280	0,000
Tener movilidad apropiada	0,282	280	0,000
Mantener buenas relaciones con la pareja y personas que más quiero	0,285	280	0,000
Sentirme apreciado como persona	0,224	280	0,000
Poder hacer las cosas que a mí me gustan	0,249	280	0,000

Tabla 19

Prueba de normalidad Escala Chamba es Chamba (necesidades)

Prueba de Normalidad			
Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Tener una buena salud	0,425	280	0,000
Que yo sienta que salgo adelante	0,660	280	0,000
Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta	0,664	280	0,000
Exista una buena relación entre los compañeros de trabajo	0,450	280	0,000

Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien	0,332	280	0,000
Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito	0,450	280	0,000
Cuente con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos solidariamente	0,450	280	0,000

Tabla 20

Prueba de normalidad Escala Chamba es Chamba (percepción de logro)

Prueba de Normalidad			
Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Tener una buena salud	0,317	280	0,000
Que yo sienta que salgo adelante	0,328	280	0,000
Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta	0,371	280	0,000
Exista una buena relación entre los compañeros de trabajo	0,242	280	0,000
Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien	0,225	280	0,000
Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito	0,342	280	0,000

Cuenta con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos solidariamente	0,303	280	0,000
--	-------	-----	-------

El instrumento de recolección de datos se aplicó a una muestra de 280 trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga, motivo por el que fue escogido el estadístico Kolmogorov Smirnov, como se muestran en las tablas 18, 19, 20, 21 cada una de las variables agrupadas por escalas tienen una significancia menor a 0,05, motivo por el cual se rechaza la Ho y se determina que la Escala: Se trabaja para vivir y Escala Chamba y Chamba, tienen una distribución no normal, por lo que en la comprobación de hipótesis se utilizara el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

3.4.1.2. Prueba de comprobación de hipótesis

Respecto a la comprobación de la hipótesis, se utilizará estadístico no paramétrico Rho de Spearman, siendo las hipótesis planteadas las siguientes:

Hi: Existe una relación directa entre la incidencia del trabajo en la felicidad laboral de los trabajadores y la incidencia del trabajo en la felicidad con la vida de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga.

H0: No existe una relación directa entre la incidencia del trabajo en la felicidad laboral de los trabajadores y la incidencia del trabajo en la felicidad con la vida de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga.

Un valor de +1 o que se acerque al mismo en P indica una perfecta asociación de rango, un valor 0 indica que no hay asociación de rangos y un valor de -1 o que se acerque al mismo indica que no hay una perfecta asociación de rango ¿Qué Es El Coeficiente de Correlación de Spearman? (n.d.) .

$$rR = 1 - \frac{6 \sum idi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 21
Prueba de Hipótesis

	Rr
Escala Se trabaja para vivir	0,966
Escala Chamba es Chamba	0,928

Según el resultado obtenido, el coeficiente de Spearman para estos datos es de 0,966 para la Escala Se trabaja para vivir y 0,928 para la escala Chamba es Chamba, como antes se menciona si el valor es o se acerca a +1 entonces se rechaza la hipótesis H_0 , y se acepta la hipótesis H_i , determinando que existe una relación directa entre la incidencia del trabajo en la felicidad laboral de los trabajadores y la incidencia del trabajo en la felicidad con la vida de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga.

3.5. Discusión de resultados

Existe una relación estrecha entre el trabajo y la felicidad de los trabajadores, que sin duda puede favorecer a las instituciones, así como también incidir ya sea de manera positiva o negativa en la productividad, cuando los trabajadores son felices dentro de un clima laboral, aumenta el dinamismo y la energía, reduciendo los riesgos de trabajo y el estrés, además, de que abre paso a la creatividad, fortaleciendo el compromiso, permitiendo tener un personal por más tiempo del promedio, dando paso a una adaptación apropiada a los equipos de trabajo y a los tiempos de cambio.

La adecuación del entorno laboral enfocado hacia el bienestar de los trabajadores, con la inclusión de la felicidad como uno de los aspectos relevantes, favorece y prepara el camino hacia una institución estable. Sin duda, con base en los resultados de este trabajo investigativo donde se observa que los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga, tienen una percepción de logro superior a la expectativa alcanzada con su actual trabajo, al analizar el porcentaje de satisfacción, el cual no es lo esperado, ya que el trabajador no se siente realizado por completo tanto en lo laboral como en lo personal existiendo una ausencia notable de felicidad, se determina que la relación entre las variables felicidad y trabajo, se da a través de la productividad, la comunicación, la mejora y la flexibilidad que el trabajador

encuentre en la institución para llevar a cabo sus objetivos, esta relación es recíproca y cada una alimenta a la otra, ya que para que el trabajador sea feliz hay que hacerlo sentir bien, y esto se logra cuando el trabajador tiene el sentido de pertenencia, haciéndole saber el valor que tiene para la institución, de esta manera se agrega valor competitivo a la institución, promoviendo el mejoramiento de la calidad de vida tanto laboral como personal de los trabajadores, que permita la satisfacción laboral aumentando la relación entre felicidad y trabajo.

Conclusiones

La felicidad es un factor que poco a poco se ha ido implementando y estudiando en las instituciones o empresas, es por ello que el análisis e interpretación de este trabajo de investigación en relación a la incidencia del trabajo en la felicidad laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga, es concluyente ya que al contrastar el porcentaje de satisfacción de las necesidades versus percepción de logro, se observa que el trabajador hoy en día realiza sus actividades de manera monótona, donde el nivel de compañerismo no es el que desean, además de no contar con las condiciones necesarias para desarrollar sus actividades laborales, el sentirse reconocido, valorado y respetado como persona dentro del ámbito profesional es un determinante para el autoestima del trabajador, lo que ocasiona que el ambiente de trabajo deje de ser agradable, imposibilitando una buena convivencia.

Con base en los resultados obtenidos referente a si el trabajo incide en la felicidad con la vida de los ttrabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga, analizando las expectativas de necesidades versus lo que obtienen con su trabajo, en otras palabras, siendo mayor su expectativa que el logro alcanzado, se determina que existe una gran incidencia del trabajo en la felicidad de los trabajadores, ya que el trabajo actual aún no les ha permitido gozar de un buen lugar para vivir en su mayoría, sin acceder a un nivel de estatus esperado, sintiéndose insatisfechos con la vida en cuanto a que su trabajo no les ha permitido tener las mejores condiciones y características para con su hogar; como lo habían

planeado de acuerdo a sus necesidades tanto personales como de manera general incluyendo a su familia.

Para que un trabajador sea considerado feliz, debe tener no solo satisfecha sus necesidades básicas, sino también sus necesidades afectivas y emocionales, un trabajador que es feliz desarrollando las actividades de su trabajo, sin duda alguna es un trabajador más eficaz, motivo por el cual los resultados obtenidos son de suma importancia para la determinación de variables laborales como, los valores organizacionales incluyendo el rendimiento y cooperación, capacitación para trabajar de la manera adecuada, un ambiente de trabajo limpio y bonito que deben posicionarse en el trabajo, brindando mayor bienestar en el trabajo beneficiando la productividad dentro de la institución.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos, los niveles de insatisfacción con la vida y con el trabajo, pueden readecuarse en adelante, en ciertas medidas para tratar de revertir dicho escenario, a fin de conseguir un impacto positivo en el rendimiento de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga; así como mostrar condiciones donde se trabaje en un clima laboral limpio y ordenado; donde exista el compañerismo y se le ayude al trabajador a través del desarrollo de destrezas y fortalecimiento de habilidades.

Resaltar la felicidad en el trabajo, a través de las políticas y la cultura organizacional puede lograr un impacto directo en el nivel de felicidad de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga.

El índice de satisfacción del trabajo o porcentaje del mismo, abre camino para identificar las necesidades insatisfechas de los trabajadores, por lo que se recomienda diseñar un plan de acción para satisfacer dichas necesidades, aumentando así el nivel de satisfacción a través de motivación e incentivo, así como también permite identificar acciones que no redundan en ninguna necesidad referente a la satisfacción, corrigiendo de esta manera la mayor cantidad posible de

errores como un ambiente laboral no apto para desarrollar actividades o la ausencia de capacitación al trabajador.

CAPÍTULO IV

Plan de acción de felicidad laboral

4.1.Objetivos de la propuesta

4.1.1. Objetivo General

Diseñar una propuesta para promover la felicidad laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga.

4.1.2. Objetivos Específicos

- Mejorar la motivación de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga.
- Mejorar el rendimiento de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga.
- Percibir un ambiente laboral seguro y confortable para que desarrollen las funciones de manera eficiente.

4.2. Justificación

El desarrollo de la propuesta para promover la felicidad laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga busca ofrecer procesos laborales y condiciones que incidan en la mejora de las fortalezas, que estén encaminadas al alto rendimiento y cumplimiento de las metas institucionales, a través de un enfoque sustentable y proyectado como un activo impalpable que forme una oportunidad competitiva en el cantón.

4.3.Beneficiarios

El grupo beneficiario de la implementación del plan de la felicidad son los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga, buscando crear sentido de pertenencia por parte de los trabajadores, así como también, convertir al trabajador en foco de generador de valor dentro de la institución, aumentado su nivel de satisfacción laboral lo que trae consigo mayor compromiso, productividad, lealtad.

4.4.Causas

La insatisfacción laboral no solo incide en los trabajadores y su entorno inmediato, afectando en lo personal, familiar y hasta en temas de salud como punto más crítico,

también puede significar pérdidas para la institución, bajando el rendimiento de la misma como tal, para que se pueda brindar un servicio de calidad a los clientes o ciudadanía en general debe existir un trabajo realizado de manera eficiente.

Este trabajo investigativo muestra como el trabajador percibe el cumplimiento de sus objetivos a través de su trabajo, y como se siente en el mismo, mostrando a un trabajador que no logra tener su casa propia o brindarles una educación óptima a sus hijos, así como también un trabajador que no se siente cómodo con el clima laboral que percibe en su trabajo, incidiendo en la realización de sus actividades.

4.5.Desarrollo de la propuesta

Con base en los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento, se ha encontrado que cada uno de los cuatro factores tanto en la escala se trabaja para vivir como en la escala chamba es chamba tienen incidencia negativa del trabajo en la felicidad ya sea en lo laboral como en su vida personal vinculadas a las preguntas de la encuesta.

4.5.1. Escala se trabaja para vivir

- Chamba y sentirse bien: Mantener buena relación con la pareja y seres queridos (ítem 25) esta propuesta se trata de establecer convenios con instituciones que estén vinculadas con la ejecución de experiencias de ocio con la pareja, familia y amigos, para ello se sugiere que la empresa tome contacto con empresas o centros de esparcimiento, resort, agencias de viajes y consiga alianzas que los trabajadores puedan gozar, ya sean cupones de descuentos a centros de esparcimiento que incentiven y fortalezcan la unión de la pareja o familia, de la misma manera con las actividades grupales como juegos para niños o adultos, zoológicos, paintball, eventos de animación, entre otros. Por otro lado, las agencias de viajes cuentan con promociones que pueden ser mostradas a los trabajadores, a través de la difusión efectiva para lograr captar la atención de los trabajadores. Con esto se pretende mejorar el indicador del ítem 25, el cual quiere conseguir que los trabajadores de la empresa tengan la percepción de que el trabajo que tienen, ayuda a mantener buenas relaciones con su pareja y amigos.

- Chamba y un buen lugar para vivir: Vivir en un barrio con vecinos buenos que son organizados y se apoyan (ítem 21), la segunda propuesta se trata de conseguir con un centro especializado de orientación familiar y vecinal, la cual deberá desarrollar un programa que muestre a los trabajadores que el sitio o lugar donde han escogido vivir es un buen lugar en el que se sienten cómodos, no solo los colaboradores sino también su familia; además de impartir ejemplos y reflexiones de la verdadera importancia de vivir en armonía y organización con los vecinos, a través de dinámicas participativas que serían dadas por grupos de trabajadores en horario laboral, la empresa que imparta lo anterior mencionado también tendría un precio especial para el trabajador que desee asesoría personalizada. Todo ello sería impartido una vez al año y estaría a cargo del área de talento humano, pretendiendo mejor el indicador del ítem 21 y que los trabajadores tengan la percepción de que el trabajo que tienen, ayuda a, que sientan que viven en un barrio con vecino buenos, que son organizados y se apoyan.
- Chamba y estatus: Tener movilidad apropiada (ítem 23), esta propuesta busca que los trabajadores pueden llegar a su lugar de trabajo en forma segura y con todas las comodidades de tal forma que puede llegar descansado y con la vitalidad de poder afrontarla jornada laboral, a la vez en estas unidades asignadas se pueden proyectar videos referente a seguridad en el trabajo, así como también dar al trabajador la facilidad de algún crédito vehicular con el objetivo de que pueda adquirir un vehículo de acuerdo a su necesidad con el aval de la empresa, haciendo descuentos directos en el rol de pago para cubrir con la cuota, por otro lado, la vivienda es una necesidad básica que todo trabajador desea cubrir.
- Chamba y hogar: Tener un cuarto o casa para vivir (ítem 17) y tener una buena educación para mis hijos (ítem 18), como una quinta opción se podría considerar incluir programas de vivienda para trabajadores de la institución, tales como lotes en habilitaciones urbanas, departamentos, a través de convenio con alguna entidad o inmobiliaria para poder afianzar el compromiso de la empresa con el trabajador y viceversa. Por otro lado, se propone que la institución genera una expectativa de mejor educación en los

hijos de los trabajadores, mediante convenios con colegios de alta calidad educativa, así como instituciones de refuerzos o centros de idiomas, considerando que la necesidad de educación es algo que de acuerdo con el estudio marca la diferencia en la generación de la felicidad en los trabajadores, lo cual podría ser causado por la poca visibilidad que tienen los trabajadores en el día a día de sus hijos, por lo que tener la certeza de que su educación está en buenas manos podría generar mayor seguridad afianzando la relación con el trabajo.

4.5.2. Escala Chamba es chamba

- Sentirse bien en el trabajo: Que yo sienta que salgo adelante (ítem 24), con base en que este indicador pretende que el trabajador salga adelante en el entorno laboral, se sugieren medidas de involucramiento y empoderamiento a través de la posibilidad de permitir a los trabajadores participar en decisiones que a estos les afecte. Con ello se pretende que los trabajadores puedan contribuir a establecer sus propias metas de trabajo en coordinación con el área pertinente, ya que el involucramiento suele aumentar la productividad de los trabajadores, así como también el compromiso del trabajador.
- Buen lugar para trabajar: Me dan la capacitación suficiente para trabajar bien (ítem 30), se pretende actualizar el manual de perfiles de puestos con base en el desarrollo de buenas prácticas en gestión de recursos humanos como referencia a instituciones exitosas respecto al tema en mención.

4.6. Políticas de la propuesta

Se debe aplicar este plan por al menos un año a dos, y someterlo a evaluación para su mejora continua según los hallazgos y efectividad que presente.

Debe ser guiado por personal del área de talento humano o en su defecto por un especialista externo.

Se deberá realizar una inducción donde se brinde una explicación breve del plan de felicidad, el mismo al que tenga acceso todos los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga.

Se deberá firmar una carta compromiso, por parte de la institución y del trabajador para cumplimiento de ambas partes de acuerdo a las actividades que les corresponda realizar según el plan.

4.7.Premisas para su implementación

Las premisas utilizadas para la implementación del plan de la felicidad fueron los datos obtenidos de la tabla 15 y tabla 16, las cuales muestran el porcentaje de satisfacción que existe entre la necesidad del trabajador del GAD Municipal del cantón Latacunga y el logro del mismo en su actual trabajo. En la tabla 22 se presenta el Plan de la felicidad con base en la escala Se trabaja para vivir y en la tabla 23 se muestra el Plan de la felicidad con base en la escala Chamba es Chamba.

Tabla 22

Plan de la felicidad Escala Se trabaja para vivir

Escala Se trabaja para vivir			
Propuesta	Actividades	Meta	Responsable
1. Establecer programas que estén relacionados con la ejecución de experiencias de ocio con la pareja, familia y amigos donde se pueda viajar o divertirse	1. Alianzas con centros de recreación o esparcimientos, agencias de viajes, resort entre otros	1 vez al año	Dirección de Talento humano
2. Promover programas de orientación familiar y vecinal a través del área de asistencia social o trabajo social	2. Alianzas con centros especializados en el tema o instituciones cuyo departamento de trabajo social esté capacitado para brindar asesoría	1 vez al año	Dirección de Talento humano
3. Gestionar los recursos y establecer una política de traslado	3. Adquirir o reutilizar los	2 unidades	Dirección General

de ida y vuelta con respecto a la jornada laboral para los trabajadores	transportes trazando rutas hacia los domicilios más difíciles de llegar o más lejanos		Dirección Financiera Dirección de Talento Humano
4. Buscar alianzas con entidades financieras que permitan la adquisición de un transporte tipo buseta, otorgando facilidades para la obtención del bien.	4. Buscar alianzas con entidades financieras que permitan la adquisición de un transporte tipo buseta, otorgando facilidades para la obtención del bien.		
4. Establecer convenios con entidades financieras para promover el acceso a créditos hipotecarios	5. Buscar alianzas con entidades financieras que otorguen facilidades en la cuota inicial	1 convenio	Dirección General Dirección Financiera Dirección de Talento Humano
5. Establecer convenios con instituciones educativas logrando descuentos para que los trabajadores puedan acceder a programas para sus hijos como danza, inglés, refuerzos académicos	6. Buscar alianzas con instituciones educativas, tecnológicas y/o Universidades	2 convenios anuales	Dirección General Dirección de Talento Humano

Tabla 23*Plan de la felicidad Escala Chamba es Chamba*

Escala Chamba es Chamba				
Propuesta	Actividades	Meta	Responsable	
6. Mejorar la motivación de los colaboradores del GAD Municipal del cantón Latacunga, reconociendo el buen trabajo, promoviendo el liderazgo transformacional	7. Desarrollar buenas prácticas en la gestión de recursos humanos tomando como referencias a instituciones exitosas en la gestión como el caso de Lima Metropolitana del estudio de Yamamoto.	95% de resultados de la evaluación de desempeño anual	Todas las Direcciones	
7. Realizar talleres de coaching con el objetivo de mejorar los mandos medios y altos				
8. Promover programas de reconocimiento de alto desempeño, considerando las diferentes habilidades de los trabajadores				
9. Promover talleres de alimentación o nutrición saludable para facilitar información a los trabajadores				
10. Promover asensos internamente primero o inclusive la rotación de puestos, revisando y considerando si el perfil del trabajador encaja mejor en otro cargo				
11. Actualizar perfiles de cada puesto	8. Actualizar el Manual de perfil en caso de que sea necesario	95% de resultados de la evaluación de	Todas las Direcciones	

12. A través de cada dirección se debe proveer talleres de capacitación en temas específicos de acuerdo a los puntos débiles de los trabajadores

desempeño
anual

4.8.Conclusión

La importancia de implementar un plan de felicidad en los trabajadores del GAD Municipal del cantón Latacunga, radica en que hablar de felicidad hoy es uno de los aspectos más significativos de las instituciones, reconocer los aportes que se dan desde las relaciones permitiendo lograr objetivos de la institución. Es así que se puede evidenciar que ser feliz en el ámbito laboral se ha convertido en una tendencia, tener trabajadores felices los convierte en más creativos, más empoderados, en donde toman el trabajo no solo como un medio para ganar dinero sino como una fuente de satisfacción a nivel personal y grupal, y una de las tareas de la institución es trabajar en la felicidad de sus trabajadores, siendo este un tema poco explorado, pero necesitado en la actualidad.

4.9.Recomendación

Encontrar un punto de equilibrio que permita reinventar los procesos que conlleven a identificar que las acciones que se ejecuten estén orientadas a la construcción permanente del programa de la felicidad laboral, es decir, lograr estrategias que perduren de manera cíclica donde la motivación y la satisfacción no se apaguen una vez que se alcance la meta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Garzón, M., Orozco, D., & Ramírez, A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Bataineh, K. Adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Casas Sanchez, J. M. (1993). *M u es treo por cuotas: Consideraciones desde un modelo de superpoblación*.
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en Ciencias Experimentales y Sociales. *Revista de Educación*, 13(6), 180–201. <https://doi.org/10.1136/jmg.13.6.469>
- Erazo, P. A., & Riaño-Casallas, M. I. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 349–371. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i1.1187>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta. *Revista Didascalía*, 11(3), 62–79.
- García, M. Á. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología - Psychological Writings*, 6, 18–39. <https://doi.org/10.24310/espiescpsi.vi6.13409>
- García Moyano, L., Guerrero Portillo, S., Antón Solanas, I., Juárez Vela, R., Tabueña Acin, J., & Pellicer García, B. (2016). Guía de elaboración de un proyecto de investigación. Segunda parte. In *Revista de enfermería (Barcelona, Spain)* (Vol. 39, Issue 2).
- Garzón Castrillón, M. A., Orozco Quintero, D., & Ramírez Gañan, A. E. (2020a). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Garzón Castrillón, M. A., Orozco Quintero, D., & Ramírez Gañan, A. E. (2020b). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

- INEC, E. (2019). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Indicadores Laborales Diciembre 2019. *Ecuador En Cifras*, 50.
- InnovaMIDE. (n.d.). *SPSS: Análisis de fiabilidad*. Retrieved October 10, 2023, from [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf](https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf)
- López Meza - Martínez García. (2018). 3524-*Manuscrito-15241-1-10-20181115*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3524>
- Margot, J.-P. (2007). *La felicidad*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004
- Monje Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. *Universidad Surcolombiana*, 1–216.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf
- Patlán-Pérez J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicology Caribe*, 37(2), 31–67.
- Porras, N., & Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 1(34). <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Porras Velásquez, N. R., & Parra D'aleman, L. C. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 1(34), 181–197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- ¿Qué es el coeficiente de correlación de Spearman? (n.d.). QuestionPro. Retrieved October 20, 2023, from <https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-spearman/>

- Seligman, M. (2005). *La auténtica felicidad Capítulo 9. Sus fortalezas personales*.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25005w/seligman.pdf>
- Seligman, M. (2011). *La auténtica Felicidad*. <https://www.casadellibro.com/libro-la-autentica-felicidad/9788498725087/1846427>
- Sodexo.es. (n.d.). *El mix generacional de las empresas*. Retrieved October 10, 2023, from <https://info.sodexo.es/es/mix-generacional>
- Veenhoven, R. (2009). *Medidas de la Felicidad Nacional Bruta*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592009000300008
- Wright, T. (n.d.). *The emergence of job satisfaction in organizational behavior* (Vol. 12). 2006. Retrieved October 10, 2023, from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17511340610670179/full/html>
- Yamamoto, J. (n.d.-a). *Índice Chamba 1.0*. Retrieved October 5, 2023, from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/207/2008/10/indice_chamba_1_0__manual_de_aplicacion_v1_0.pdf
- Yamamoto, J. (n.d.-b). *Índice Chamba 1.0*. Retrieved October 10, 2023, from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/207/2008/10/indice_chamba_1_0__manual_de_aplicacion_v1_0.pdf
- Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1. 0 Manual de aplicación*.

ANEXOS

Índice Chamba 1.0

Por favor, responda con total sinceridad el siguiente cuestionario, recuerde que no hay respuesta buena o mala, lo importante es su sinceridad.

Marque dentro del paréntesis su respuesta.

Marque dentro del paréntesis lo que refleje mejor su respuesta. Puede elegir entre cinco opciones:						
Nada importante		Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante	
Marque dentro del paréntesis lo que refleje mejor su respuesta. Puede elegir entre cinco opciones:						
N°		Nada importante	poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante
1	Tener un cuarto o casa para vivir	()	()	()	()	()
2	Tener una buena educación para mis hijos	()	()	()	()	()
3	Tener buena ropa	()	()	()	()	()
4	Vivir en un ambiente limpio y bonito	()	()	()	()	()
5	Vivir en un barrio vecinos buenos, que sean organizados y se apoyen	()	()	()	()	()
6	Tener una buena salud	()	()	()	()	()
7	Tener movilidad apropiada	()	()	()	()	()
Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL (no necesariamente el trabajo que tengo ahora) me ayude a:						
		Nada importante	Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante

8	Que yo sienta que salgo adelante	()	()	()	()	()
9	Mantener buenas relaciones con la pareja y con las personas que quiero	()	()	()	()	()
10	Mi autoestima, sentirme apreciado como persona	()	()	()	()	()
11	Poder hacer las cosas que a mí me gustan	()	()	()	()	()
Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL (no necesariamente el trabajo que tengo ahora):						
		Nada importante	Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante
12	Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta	()	()	()	()	()
13	En general, exista una buena relación entre los compañeros de trabajo	()	()	()	()	()
14	Tenga la capacitación suficiente para trabajar	()	()	()	()	()
15	Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito	()	()	()	()	()
16	Cuente con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos solidariamente	()	()	()	()	()

Ahora, por favor piense en SU TRABAJO ACTUAL. Responda las siguientes preguntas, pensando en el TRABAJO QUE TIENE AHORA						
Marque dentro de paréntesis lo que refleje mejor su respuesta. Puede elegir entre cinco opciones:						
		Nada	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		()	()	()	()	()
MI TRABAJO ACTUAL me permite:						
17	Tener un cuarto o casa para vivir	()	()	()	()	()
18	Tener una buena educación para mis hijos	()	()	()	()	()
19	Tener buena ropa	()	()	()	()	()
20	Vivir en un ambiente limpio y bonito	()	()	()	()	()
21	Vivir en un barrio vecinos buenos, que sean organizados y que se apoyen	()	()	()	()	()
22	Tener una buena salud	()	()	()	()	()
23	Tener movilidad apropiada	()	()	()	()	()
MI TRABAJO ACTUAL me ayuda a:						
24	Que yo sienta que salgo adelante	()	()	()	()	()
25	Mantener buenas relaciones con la pareja y con personas que más quiero	()	()	()	()	()
26	Mi autoestima, sentirme apreciado como persona	()	()	()	()	()

27	Poder hacer las cosas que a mí me gustan	()	()	()	()	()
En mi TRABAJO ACTUAL:						
28	Me desempeño haciendo lo que a mí me gusta	()	()	()	()	()
29	En general, existe una buena relación entre los compañeros de trabajo	()	()	()	()	()
30	Me dan la capacitación suficiente para trabajar bien	()	()	()	()	()
31	Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito	()	()	()	()	()
32	Cuento con compañeros de trabajo organizados, nos apoyamos solidariamente	()	()	()	()	()
Las siguientes preguntas nos ayudarán a entender si existen diferencias según edad, sexo y otros demográficos.						
33	Edad	-----				
34	Género	()	Masculino			
		()	Femenino			
		()	Otro. Describa:			
35	Estado civil	()	Soltero(a) (actualmente sin pareja)			
		()	Soltero(a) (actualmente en una relación)			
		()	Unión libre			
		()	Casado(a)			
		()	Divorciado(a)			
36	Nivel de educación	()	Primaria completa			
		()	Secundaria completa			

		<input type="checkbox"/>	Superior técnica
		<input type="checkbox"/>	Universitaria
		<input type="checkbox"/>	Posgrado
37	Número de hijos	<input type="checkbox"/>	(Si, no tiene hijos, ingrese el número 0)
38	Años en la institución	<input type="checkbox"/>	Menos de 6 meses
		<input type="checkbox"/>	A partir de 6 meses y un día a 1 año
		<input type="checkbox"/>	A partir de 1 año y un día a 5 años
		<input type="checkbox"/>	A partir de 5 años y un día a 10 años
		<input type="checkbox"/>	Más de 10 años y un día
Muchas gracias por su colaboración			