

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

**SENTIDO DEL HUMOR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y SERENAZGO
DE LA MUNICIPALIDAD DE MARIANO MELGAR, AREQUIPA,
2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA HUMANA**

AUTOR:

RAMOS VIZCARRA, GERARDO ANDRE

ASESORA:

DRA. ZULAY MAGALI QUISPE SARMIENTO

AREQUIPA – PERU

2018

Con cariño, a todas aquellas personas que me brindaron su amistad y apoyo incondicional.

A mi familia, a mis padres, a mi abuela Edelmira, por acompañarme y ser partícipes en todo, siendo mi motivación constante para haber logrado llegar a esta etapa de mi carrera y cumplir mis metas personales.

A todos los colaboradores de la Municipalidad, por apoyarme en la aplicación de los cuestionarios, por el tiempo y atención brindados.

A mis profesores y asesores de la Universidad Alas Peruanas, por su paciencia y perseverancia.

Finalmente, a todas aquellas personas con las que tuve la oportunidad de compartir durante el transcurso de mi investigación.

RESUMEN

Se realizó la investigación de tipo descriptivo correlacional con el propósito de describir la relación entre el sentido del humor y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa y personal de serenazgo de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa Perú. La población estuvo conformada por los trabajadores de dicha institución, haciendo un total de 131 personas. Se emplearon como instrumentos: La Escala Multidimensional del Sentido del Humor y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, así también, se tomó en consideración variables sociodemográficas tales como la edad, sexo, condición laboral y tiempo de servicio. Se encontró que el nivel de aceptación hacia el sentido del humor, tanto para el área administrativa y serenazgo fue predominantemente promedio con un 79,17%. Siendo el factor más alto, el humor como mecanismo de control de la situación con un 56,5% en el nivel de alta aceptación. Respecto al nivel de satisfacción laboral, tanto en el área administrativa y personal de serenazgo fue predominante promedio con 47,3%, seguido de insatisfecho con 32,1%, satisfecho con 16,8% y muy satisfecho con 3,8% respectivamente.

Se determinó relación entre el nivel de aceptación hacia el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral, siendo estadísticamente significativo ($p < 0,05$).

Palabras clave: sentido del humor, satisfacción laboral, trabajadores de la municipalidad, psicología positiva, psicología organizacional.

ABSTRACT

The correlational descriptive type research was carried out with the purpose of describing the relationship between sense of humor and job satisfaction in the administrative area and serenazgo staff of the Municipality of Mariano Melgar, Arequipa, Peru. The population was conformed by the workers of this institution, making a total of 131 people. The following instruments were used: Sonia Palma's Multidimensional Sense of Humor Scale and Work Satisfaction Scale. Sociodemographic variables such as age, sex, working condition and time of service were also taken into consideration. It was found that the level of acceptance towards the sense of humor, both for the administrative area and the average was predominantly average with 79.17%. Being the highest factor, humor as a mechanism of control of the situation with 56.5% at the level of high acceptance. Regarding the level of job satisfaction, both in the administrative and serenazgo staff was predominant with 47.3%, followed by dissatisfied with 32.1%, satisfied with 16.8% and very satisfied with 3.8% respectively.

The relationship between the level of acceptance for the sense of humor and the level of job satisfaction was determined, being statistically significant ($p < 0.05$).

Key words: sense of humor, job satisfaction, workers of the municipality, positive psychology, organizational psychology.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son la creación más compleja de la naturaleza humana. Nacemos, crecemos, trabajamos gran parte de nuestra vida e incluso, morimos en ellas. Y es que, son las organizaciones, las que permiten al ser humano satisfacer todo aquel conjunto de necesidades presentes desde los primeros años de nuestra vida (Chiavenato, 2009).

Dentro del amplio marco de las organizaciones, son las Municipalidades aquellos organismos que forman parte de la estructura del Estado que promueven la adecuada prestación de servicios públicos, así como el desarrollo integral y armónico de una determinada población.

Las Municipalidades al ser organizaciones al servicio de la gente y piezas fundamentales en cualquier proceso de descentralización es que se espera que sean un “buen lugar para trabajar”. Así pues, la revisión de la literatura científica nos ha demostrado en más de una ocasión la importancia que tiene la satisfacción laboral y como ésta se relaciona positivamente con la productividad. En pocas palabras, un trabajador con una actitud favorable hacia su trabajo, redundará en un trabajador productivo.

Bajo tal perspectiva, se pone de manifiesto la importancia de conocer aquellos factores que tienen relación directa a una mayor satisfacción laboral por parte de los trabajadores del área administrativa y personal de serenazgo. Dentro de los tantos factores, en el que se hace hincapié una y otra vez por los diversos autores y trabajos de investigación, es pues, el entorno laboral.

Así, nos adentramos en la psicología positiva en la búsqueda de aquellas cualidades humanas que tengan relación con el bienestar subjetivo, el optimismo, la cohesión de grupo, la risa y la felicidad, dando como resultado el sentido del humor.

El sentido del humor comprendido desde los diferentes beneficios y procesos psicológicos implicados se hace presente en nuestras interacciones diarias, incluso también y por qué no, en el trabajo.

La presente investigación pretende así, encontrar una correlación positiva entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral que puede tener un colaborador de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar. Dicha investigación, servirá como antecedente investigativo para futuros estudios relacionados a la psicología positiva en el entorno laboral.

El trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presenta el problema de la investigación, junto con la formulación del problema principal, secundario; así como también la presentación de los objetivos generales y específicos, justificación del estudio, viabilidad y limitaciones de la investigación. En el Capítulo II se hace referencia a aquellos antecedentes de investigación realizados tanto a nivel internacional como a nivel local asociados a las variables de estudio, como también las bases teóricas de las cuales sustentan la presente investigación. El Capítulo III comprende la formulación de las hipótesis, principal y secundarias, así como la operacionalización de las variables de estudio. En el capítulo IV se detalla la metodología del presente estudio, instrumentos aplicados, así como las técnicas para el análisis de la información recogida. Finalmente, en el capítulo V se presenta los resultados del presente estudio, mediante las diversas tablas de frecuencia, gráficos, conclusiones, etc.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	vi
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema principal	3
1.2.2 Problemas secundarios	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Importancia de la investigación	4
1.4.2 Viabilidad de la investigación	5
1.5 Limitaciones del estudio	6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.2 Bases teóricas	11
2.2.1 Sentido del humor	11
A. Conceptualización	11
B. Teorías e investigaciones del sentido del humor	13
C. Beneficios psicológicos y relevancia	16
D. Dimensiones	17
E. El humor en el entorno social y laboral	18
2.2.2 Satisfacción Laboral	19
A. Conceptualización	19
B. Teorías de las necesidades – expectativas	20

C. Importancia de la satisfacción laboral	21
D. La cohesión de grupo y aprendizaje social en la satisfacción laboral	21
E. El sentido del humor como determinante en la satisfacción laboral	22
2.3 Definición de términos básicos	23
CAPÍTULO III	HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN
3.1 Formulación de hipótesis	24
3.1.1 Hipótesis general	25
3.1.2 Hipótesis específicas	25
3.2 Variables, definición conceptual y operacional	26
3.3 Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores	27
CAPÍTULO IV	METODOLOGÍA
4.1 Diseño metodológico	28
4.2 Población y diseño muestral	30
4.2.1 Población	30
4.2.2 Muestreo	30
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
4.3.1 Sentido del humor	32
4.3.2 Satisfacción Laboral	33
4.4 Técnicas del procesamiento de la información	34
4.5 Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de información	35
4.6 Aspectos éticos contemplados	36
CAPÍTULO V	RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN
5.1 Análisis descriptivos	37
5.2 Análisis inferencial	44
5.3 Comprobación de hipótesis	46
5.4 Discusión	48
5.5 Conclusiones	50
5.6 Recomendaciones	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	56

INDICE DE TABLAS

Descripción

- Capítulo IV: Metodología

Tabla 01: Distribución de la población de estudio	31
---	----

- Capítulo V: Resultados, análisis y discusión

Tabla 02: Estadísticos descriptivos de la escala MSHS y SL-SPC	37
--	----

Tabla 03: Población del estudio dividido en las variables sociodemográficas y ocupacionales	38
---	----

Tabla 04: Nivel del Sentido del Humor en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	39
---	----

Tabla 05: Nivel de cada una de las dimensiones de la Escala Multidimensional del Sentido del Humor en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	40
--	----

Tabla 06: Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	41
---	----

Tabla 07: Nivel de cada una de las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	42
---	----

Tabla 08: Resumen de procesamiento de casos	44
Tabla 09: Pruebas de normalidad aplicadas a la totalidad de datos registrados	44
Tabla 10: Tabla cruzada entre el nivel de Sentido del Humor y nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	45
Tabla 11: Prueba de Chi cuadrado para las variables Sentido del Humor y Satisfacción Laboral	45
Tabla 12: Medidas simétricas del análisis estadístico de Chi cuadrado para las variables Sentido del Humor y Satisfacción Laboral	46

INDICE DE FIGURAS

Descripción

- Capítulo V: Resultados, análisis y discusión

Figura 01: Nivel de aceptación hacia el Sentido del humor en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	39
Figura 02: Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	41
Figura 03: Impacto de cada una de las dimensiones de la escala de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	43

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Ninguna organización es aislada ni autosuficiente, depende de las demás organizaciones para subsistir en el tiempo. Por consiguiente, ninguna organización es igual a otra. La gran variedad de organizaciones es inmensa: hospitales, universidades, supermercados, bancos, hoteles, etc. Pero todas y cada una de ellas se puede encasillar en dos grandes formas de administración: la gestión pública y la gestión privada.

Así pues, dentro del marco de la gestión pública, aquellas organizaciones que promueven el desarrollo, la economía y la prestación de servicios públicos a nivel local son las municipalidades (Ley N° 27972).

Las municipalidades como toda forma de organización están constituidas por personas al servicio de otras, en este caso, de la comunidad en general. Por lo cual juegan un papel importante y protagónico en cualquier proceso de descentralización (Ley N° 27783).

En tal sentido, se ha de entender a las personas como el valor intangible máspreciado en cualquier organización, pues son los trabajadores de la Municipalidad quiénes están al servicio de la gente.

Así, Chiavenato (2009) menciona que una organización llega a ser exitosa cuando es un buen lugar para trabajar. Introduciendo, de esta manera, el término de satisfacción laboral no como un comportamiento sino como la actitud que tienen las personas frente a su función en la organización. Por lo que se puede inferir que la eficiencia de una organización se logra cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia su trabajo.

Lastimosamente, a nivel mundial, según el estudio de State of the Global Workplace, realizado por la consultora Gallup, uno de cada ocho trabajadores se siente insatisfecho. Es decir, de los 142 países participantes de la encuesta, sólo el 13% está comprometido psicológicamente a dar buenos resultados a su centro de trabajo.

A nivel nacional, según El Portal del Capital Humano, el 76% de trabajadores peruanos no son felices en su centro de trabajo. En la encuesta realizada en el año 2016, sobre una muestra de 2050 personas encuestadas, se encontró que más de la mitad de los trabajadores no se sentían comprometidos con su organización. Dentro de las causas más altas tenemos un mal clima laboral y una mala relación con su jefe encargado.

Dentro del marco de la administración de los recursos humanos, son los indicadores de gestión los que ayudan a medir la eficiencia en los procedimientos y actividades, es decir, los resultados de una actividad en un periodo de tiempo, logrando el desarrollo de la organización (Galarza, 2011). Así pues, en el desarrollo de mis actividades como practicante de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, se observó la presencia de tardanzas, ausentismo, rotación de personal, sobrecarga o demora en los trámites administrativos, mala predisposición en atención al público, etc. Factores que nos llevarían a intuir la presencia de insatisfacción laboral.

Dentro de las posibles causas asociadas tenemos un mal clima organizacional, un nivel bajo de liderazgo o de compromiso hacia las metas propuestas, una baja satisfacción

relacionada a la remuneración percibida por el desarrollo de sus actividades, desorganización o ausencia de facilidades para el desarrollo óptimo de tareas, etc.

La consecuencia principal que puede traer este problema sería la rotación laboral, ya que como menciona Wright y Bonnet (2007 en Gamboa, 2010), la satisfacción laboral cuando tiende a ser baja, impulsa a los trabajadores a buscar otro trabajo debido al malestar psicológico y necesidad de autorrealización.

Es preciso entonces, levantar la información respecto a la situación actual de los trabajadores de la Municipalidad, y analizar aquellos factores presentes en la realidad, como facilitadores para lograr la cohesión del grupo, dentro de los cuales se enmarca el sentido del humor.

Entendiendo a la satisfacción laboral como resultado de la presencia o ausencia de diversos factores intrínsecos y extrínsecos se planteó el estudio que permita conocer si es que el sentido del humor, asociado a un comportamiento lúdico y de cohesión de grupo, tiene relación en aquellos trabajadores de la Municipalidad para poder desarrollar propuestas de mejora en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el apartado de Justificación de la Investigación, se planteará como variable el sentido del humor, como facilitador en el nivel de satisfacción laboral por relacionarse a trabajadores empáticos, ayudar a la cohesión de grupo y relacionarse con el optimismo.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema Principal

¿Cuál es la relación entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017?

1.2.2 Problemas Secundarios.

¿Cuál es el nivel de aceptación hacia el sentido del humor y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la relación entre el sentido del humor y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de aceptación hacia el sentido del humor y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Importancia de la investigación.

En la actualidad, se ha abordado bastante ya acerca de todos aquellos factores psicológicos que minimizan y perturban la salud emocional de las personas. Sin embargo, existe un esfuerzo por estudiar la manera positiva en cómo la psicología puede influir en la vida de las personas. Temas trascendentes como la felicidad, la resiliencia, el optimismo y existe un tema poco abordado aún, sobre todo a nivel nacional, conocido como el sentido del humor.

Esta investigación se fundamenta bajo la premisa que el sentido del humor lleva consigo un gran número de emociones placenteras asociadas tales como es la felicidad

y la risa dando, como beneficio, una mejor forma de afrontar la realidad, y por qué no, un mejor clima organizacional.

Desde el punto de vista metodológico, aquellos puntos positivos que puede ejercer el sentido del humor y que, se hace hincapié en el ámbito organizacional, tenemos el gran impacto del sentido del humor como factor influyente en la mejora del clima laboral, así como el sentido del humor como forma eficaz de establecer empatía entre los trabajadores y el aumento de sentimientos de atracción y compromiso (Martin, 2008).

Así, esta investigación permitirá analizar de manera científica cómo influye el humor en el desarrollo no solo personal sino profesional de las personas, bajo la premisa de que un colaborador feliz es un colaborador productivo. El cual traerá nuevos campos de conocimiento a nivel nacional y local.

Es por estas razones que se pretende demostrar aquella relación positiva que ejerce el humor en el comportamiento adecuado de las personas alineado a su ritmo de trabajo. Desarrollando mejores competencias orientadas a su nivel de productividad y sobre todo a su realización personal que coadyuvan a la felicidad en el entorno laboral, logrando así la realización de la persona en su labor diaria, fomentando no sólo la satisfacción laboral, sino también, la autorrealización personal.

1.4.2 Viabilidad de la Investigación.

La presente investigación se basa en una investigación cuantitativa relacionada al sentido del humor y nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar. Por lo tanto, el alcance de la investigación es de tipo descriptiva, correlacional.

Respecto a los materiales de investigación, se realizará unas encuestas orientadas a determinar el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral, será de forma

impersonal, sólo se preguntará lo necesario para realizar las tabulaciones, se realizará con el previo consentimiento de los encuestados.

El tema de investigación relacionado al sentido del humor cuenta con un limitado acceso a la información al abordar un tema poco frecuente tanto en internet como en revistas, etc.

Respecto a la población, se realizará en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, los cuales cuentan con un número aproximado de 109 personas en oficina y aproximadamente 30 personas en serenazgo.

El trabajo se realizará en un corto plazo aproximadamente de 2 meses dentro del año 2017. Demandará un tiempo breve para los encuestados a ser encuestas de tipo Likert.

El proyecto no requiere de un financiamiento mayor que del propio investigador.

1.5 Limitaciones del Estudio

Una de las limitaciones del presente estudio, es que la recolección de datos y aplicación de encuestas se realizaron en horario de oficina, y al ser la técnica utilizada el formato encuesta, los encuestados podrían no responder de forma sincera, a pesar de haber sido realizada de manera voluntaria. Otra limitación fue la denegación de acceso a la planilla del personal, por motivos de mantener la anonimidad de los encuestados. Así como también a la relación del personal que se encuentre de vacaciones, permiso o descanso médico durante las semanas de recolección de datos. Finalmente, la no participación de todos los trabajadores por decisión personal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Ramseyer (2013) de la Universidad Abierta Interamericana, realizó una investigación titulada “La risa y el humor en la vejez” sobre una muestra de cuarenta personas mayores de 65 años de la ciudad de Reconquista, Santa Fe, cuyo objetivo fue describir si, algo tan natural, como la risa y el humor, influyen en la calidad de vida percibida por los adultos mayores.

El estudio que se llevó a cabo fue no experimental, de carácter transversal y el método desarrollado fue inductivo, con el posterior análisis correlacional de los datos obtenidos. Se utilizó la escala de Bienestar Psicológico para Adultos de Casullo y la Escala Multidimensional del Sentido del Humor de Thorson y Powell.

Los resultados vislumbraron que toda la población considera que su calidad vital es adecuada, pero aquellos que se han desarrollado con humor en su vida han destacado con superioridad en los puntajes por lo que se infiere que hay una correlación positiva entre la risa, el humor sobre la calidad de vida.

Respecto a la satisfacción laboral, Olmedo, K. *et al* (2010) en la Universidad de Santiago de Chile, realizaron una investigación de tipo descriptiva, no experimental, cuyo título es “Satisfacción Laboral de enfermeras de un hospital público de la Región Metropolitana” cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras (os) e identificar los factores que influyen en dicha satisfacción. Se validó y aplicó dos encuestas que miden el nivel de satisfacción laboral. Participaron 60 enfermeras/os de los diferentes servicios del Hospital de Barros Luco Trudeau.

El estudio mostró que las/os enfermeras/os pertenecientes a la institución, están en su mayoría, 73%, satisfechos respecto a las variables medidas mediante los objetivos específicos. Identificando el perfil socio-demográfico, la enfermera/o que se cataloga como Satisfecho se relaciona con las siguientes características: es un profesional de sexo femenino que tiene un rango de edad que fluctúan entre 41 y 50 años, de lo que podemos inferir que la experiencia y estabilidad en términos laborales que genera este grupo etario se ve reflejado en su Nivel de Satisfacción Global.

Nacionales

A nivel nacional, Ríos (2017) de la Universidad César Vallejo, realizó una investigación no experimental de tipo correlacional cuyo título “ Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015” cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el nivel de satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Lamas. Para dicho propósito se evaluó a los colaboradores de la Municipalidad utilizando la escala de Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldman y una escala modificada para medir el nivel de Satisfacción Laboral.

Se obtuvo como resultados que existe diferencia en el nivel de motivación por parte de los colaboradores que laboran en la sede central municipal. Así también, mediante la prueba

de hipótesis de Pearson se llegó a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, Tarapoto.

Así mismo, Liao (2013), de la Universidad Pontificia Católica realizó una investigación correlacional titulada “Estilos de humor y rasgos de personalidad en un grupo de clowns de Lima Metropolitana” cuyos objetivos fueron estudiar los estilos de humor y los factores de personalidad en un grupo de clowns de Lima Metropolitana, y en determinar la naturaleza de la relación entre ambas variables. Adicionalmente, estas variables fueron descritas según el tipo de clown (hospital o escenario), género y edad. La muestra estuvo constituida en total por 35 clowns y se contó con un grupo de contraste conformado por 33 actores. Se utilizó el Cuestionario de estilos del humor (HSQ) y el Inventario de los cinco factores de personalidad NEO (NEO-FFI).

Los resultados mostraron que los clowns de hospital parecen tener las cualidades para llevar a cabo sus actividades de un modo adaptativo, al estar caracterizados por un uso del humor predominantemente adaptativo y una personalidad equilibrada y llevadera. Por su parte, los clowns de escenario presentaron un uso relativamente alto de los estilos desadaptativos de humor, a la par de características de personalidad que tenderían al conflicto.

Locales

A nivel local, Pinto y Portugal (2016) de la Universidad Nacional de San Agustín realizaron una investigación no experimental correlacional de título “Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras. Centro quirúrgico del HRHDE”, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores del ejercicio profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras. Para tal propósito, se hizo uso de dos formularios referidos a características personales y factores del ejercicio profesional y la

escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL-SPC); la población de estudio estuvo constituida por 45 enfermeras que reunieron las características definitorias: enfermeras que acepten formar parte del estudio, de cualquier edad, enfermeras y/o enfermeros con más de un año de experiencia, nombradas(os) y contratadas(os). En relación a la satisfacción laboral global la mayoría de las enfermeras presentaron mediana satisfacción laboral (77.78%). Al relacionar factores del ejercicio profesional y satisfacción laboral se encontró que las enfermeras presentan diferentes grados de satisfacción laboral y al aplicar la prueba estadística del test de Chi cuadrado se encuentra que no hay relación en experiencia laboral y permanencia en el área.

Así, Meza (2017) de la Universidad Católica San Pablo realizó la investigación “Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina de Logística del Hospital Honorio Delgado Espinoza”, la cual tuvo como objetivo determinar el impacto que tiene el clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área de logística del Hospital Honorio Delgado. Se trabajó con dos instrumentos para medir las variables (SL-SPC y CL-SPC) mencionadas en una muestra de 30 colaboradores, fue una investigación de tipo descriptiva correlacional.

En la investigación se concluyó que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral. Ambas variables se encuentran en un nivel promedio, por lo que pueden ser mejoradas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Sentido del Humor.

A. Conceptualización.

El análisis etimológico de humor puede resultar informativo e interesante. El lenguaje también es historia, cambia con el tiempo y con la sociedad. Un análisis del concepto expresado por la palabra es necesario, pero no lo es menos, una palabra que expresa un concepto.

En un primer momento humor provenía del latín *umor*, que significaba líquido o fluido, el cual se mantendría presente después en el lenguaje médico, como humores, que denotaban fluidos del cuerpo. De hecho, la palabra inglesa *humour* procede del francés *humeur*, en referencia a estos líquidos corporales como lo son la sangre, la flema, la bilis, etc.

Para Kant, 1798 (citado por Ruch, 1998) el humor era sólo la predominancia de un fluido sobre otro que predisponía al cuerpo a un estado afectivo general. Es decir, el humor no siempre estuvo vinculado a algo divertido o gracioso, como en la actualidad.

Es a partir del siglo XVII que el humor empieza a ser relacionado con la risa y con lo cómico (Roedelein, 2002) En ese primer momento de asociación, el humor era sólo un área más del término general que recogía la palabra cómico, al igual que lo era el sarcasmo, la ironía o el ridículo. El humor, más específicamente, delimitaría sólo una actitud de sonriente a la vida y hacia uno mismo.

Ya después con los años, se haría una distinción de lo que era el buen humor y el mal humor, que provocaría que el uso del humor fuera aprobado socialmente, de tal forma que, el buen humor era percibido de las clases más altas y cultas. Esto sería el

antecedente, de lo que hoy decimos coloquialmente “tener buen sentido del humor” (Ruch, 1998).

Desde los años 70, el humor ha sido tema de investigación en diferentes áreas, tales como la medicina, la neurociencia, la psicología positiva, la sociología, la antropología, la historia y la educación, por nombrar las más citadas que aparecen en libros por los especialistas del humor.

Encontrar una definición exacta de lo qué es el sentido del humor es bastante difícil puesto que, para muchos de nosotros, el humor es sinónimo de ser divertido.

Alguien que cuenta un chiste y nos hace reír se considera humorístico, y tener sentido del humor significa pillar enseguida la gracia de un chiste o compartir una anécdota divertida. No obstante, un análisis más detenido nos muestra que el humor no es siempre algo tan directo (Weems, 2014).

Según Roekelein (2002) el humor es esa cualidad de un suceso, acción, situación o expresión de ideas que se ve emparejada a un sentido lúdico o a una incongruencia absurda; cualidad de lo divertido o cómico; la facultad mental de descubrir, expresar a apreciar lo lúdico o incongruente y absurdo de las ideas.

Es a partir de esta definición que se nota la relación de la palabra humor a lo gracioso o divertido. Donde se dan la capacidad cognitiva de las personas o las respuestas.

Para Martin (2000) describir el humor, es pensar en abordar aspectos cognitivos, emocionales, sociales, motores, psicológicos, etc. Dando a entender la complejidad al determinar el concepto de sentido del humor.

El humor, según definiciones anteriores, está referido a dos grandes conceptos, el primero habla de una disposición afectiva y el segundo acerca de los aspectos

relacionados con lo divertido, es decir, habilidad para interpretar lo que sucede desde una perspectiva jocosa.

B. Teorías e investigaciones iniciales del sentido del humor.

Al ser el humor, algo difícil de definir, lo es también abordar los diferentes tipos de éste. A lo largo de la historia, se han elaborado diversas teorías o aproximaciones, las cuales son primordiales en el entendimiento de este constructo, que tienen vigencia hasta el día de hoy.

- a. Teoría de la superioridad/denigración
- b. Teoría de la incongruencia
- c. Teoría del alivio/descarga frente a reserva/control

A continuación, se aborda estas teorías para el análisis acerca de las diferentes concepciones del sentido del humor.

- a. Teoría de la superioridad/denigración.

Un exponente destacado de los postulados teóricos de la superioridad/denigración, es Bergson (1986), con su *Introducción a la metafísica; La risa*. Este autor defiende que el humor es resultado de las desventajas ajenas, pero desventajas que engloban las desviaciones sociales. Así, el humor puede ser usado como arma social hacia aquellos que no actúan conforme a la sociedad o se “salen” de ella, y estaría basada en las bromas y el ingenio para ridiculizar a otros.

En la actualidad (Martin, 1998), viene a sostenerse que las teorías de superioridad/denigración sirven para explicar un tipo de humor, pero no el sentido del humor.

Tal y como Martin, (1998) especifica, este posicionamiento teórico implicaría que los individuos que se ríen o se divierten más tendrían una mayor agresividad, hostilidad, dominancia, etc., ya que el humor desde este punto de vista conlleva, en resumidas cuentas, el reírse de los demás, de sus defectos, de sus desgracias.

Esta teoría ha sido analizada principalmente en el ámbito grupal, en el sentido de la cohesión y unidad del propio grupo, y la diferenciación con respecto al ajeno. La cuestión es comprobar si un individuo se ríe más de los defectos de un grupo ajeno que del grupo que le sirve como elemento de identificación (Ford, 2000).

b. Teoría de la incongruencia.

Mientras que en la teoría de la superioridad/denigración se analiza el contenido del por qué nos reímos (desgracias) para la teoría de la incongruencia se aborda el aspecto cognitivo. ¿Qué procesos están implicados en el sentido del humor? Desde este punto de vista, el humor se produce en la unión de dos ideas que lógicamente no deberían aparecer unidas.

El humor es un “enlace” excéntrico, disparatado, entre dos conceptos, hechos, situaciones, ideas, etc. Lo que es percibido de una manera determinada, repentinamente es visto de una forma totalmente diferente, no probable (Martin, 2001).

La incongruencia a menudo se produce inesperadamente, por lo que las respuestas de humor estarían asociadas a la sorpresa. De hecho, ha sido planteado que el grado de incongruencia está directamente relacionado con la cantidad de sorpresa experimentada (Forabosco, 1992).

La mayoría de los trabajos realizados desde este punto de vista, utilizan el etiquetado “percepción del humor”. Desde este marco teórico, el objetivo es analizar

cuáles son las propiedades estructurales, las características presentes en la forma de mostrarse los estímulos que acaban desencadenando incongruencia.

Desde estos posicionamientos teóricos, viene a plantearse que los sujetos con alto sentido del humor, tendrán una elevada facilidad para comprender la paradoja típica del humor, a la vez que una mayor frecuencia en la producción, creación de éstas, etc. Así, los sujetos con alto sentido del humor, tendrán una alta creatividad e inteligencia, y serán aquellos con una elevada capacidad intelectual vinculada a la captación y resolución de ideas ambiguas, inciertas, paradojas, etc (Martin, 1998).

En la actualidad, las teorías basadas en los procesos de incongruencia con resolución, e incongruencia por sí sola, son las que dominan el campo de investigación del sentido del humor (Martin, 1998).

c. Teoría del alivio/descarga frente a reserva/control.

Esta teoría se basa fundamentalmente en la concepción que tuvo Freud respecto al sentido del humor en su libro: El chiste y su relación con el inconsciente.

Freud distinguió entre tres tipos de experiencias: el chiste (jokes), lo cómico (comic) y el humor (humor). La idea que da Freud es que el humor, y su manifestación principal, la risa, son una forma de liberación de la energía psíquica.

Así, este autor presupone un principio de economía de gasto y equilibrio psíquico. Existe una necesidad de cierta energía física en el ser humano, energía que es usada para diferentes aspectos. Cuando ésta es innecesaria para la consecución de ciertos propósitos, la energía sobrante es liberada. En el caso que nos ocupa, a través de la risa se produce el alivio o “el placer de la liberación cómica” (Freud, 1994).

La percepción graciosa de la situación, de incoherencias, absurdos o elementos incongruentes, cambia la valencia de ésta, llegando a evitarse la experimentación de la emoción negativa, al tomar una perspectiva distinta del hecho negativo. En este

caso, la energía asociada a estos sucesos negativos resultaría innecesaria, lo que produciría el humor, que no es más que el placer del alivio que supone el cambio de perspectiva.

Es importante comentar que la aplicación de las ideas Freudianas a la investigación actual es casi inexistente, al menos explícitamente, aunque sí es cierta la influencia de las ideas iniciales de Freud sobre el sentido del humor (Weems, 2014).

C. Beneficios psicológicos y relevancia.

Para abordar este capítulo, se realizó un extenso resumen del artículo disponible “El papel de las emociones positivas en la psicología positiva: la ampliación y construcción de la teoría de la emoción positiva” (Fredrickson, 2001).

Elimina el estrés: La risa hace que se produzcan ciertas hormonas -endorfinas y adrenalina- que elevan el tono vital y nos hace sentir más despiertos al contrarrestar las migrañas, enfermedades cutáneas, hipertensión arterial, depresión, problemas del corazón, cáncer, úlceras, alopecia, reumatismos, anorexia, bulimia y diarreas; que sabemos que son causadas por el estrés.

Alivia la depresión: El humor provoca estar más receptivo y ayuda a ver el lado positivo de las cosas. Colabora en la admisión de la realidad tal y como es, por dura que sea; ayuda a superar la frustración.

Mejora la autoestima: Las personas con sentido del humor suelen ser apreciadas y valoradas y esto tiene una gran incidencia en nuestra autoestima. Fomenta la autoaceptación.

Poder comunicativo del humor: Al igual que las palabras o el silencio, la risa o su carcajada es mensaje. Con un simple análisis podemos descifrar como se

encuentra una persona, pues hay risas verdaderas, falsas, forzadas, espontáneas, etc. Nos muestra cómo está una situación o hacia donde se dirige.

“En resumen, el humor puede mejorar nuestra salud o perjudicarla, según como lo utilicemos. Abordar el conflicto de manera positiva, por ejemplo, riendo para estar de buen humor, es probablemente tan importante como caminar en la cinta tres veces por semana. Reírse negativamente de nosotros o adoptar una actitud perversa sardónica..., bueno, es como empezar a beber y a fumar” (Weems, 2014, pp. 580).

D. Dimensiones.

Respecto a la dimensionalidad del humor, han sido diversos los autores que han intentado determinarlas. Pero todas y cada una de ellas, hace alusión a tres grandes elementos básicos: la capacidad para interpretar las cosas desde una perspectiva divertida, el componente emocional de aquella persona que ríe, y aquellas personas que hacen uso del humor para adaptarse a la situación, o experimentarla de manera más divertida (Carbelo, 2005).

Así, el humor, tan igualmente como la psicología, puede ajustarse a un modelo trifactorial asociado a los grandes procesos mentales del ser humano: procesos cognitivos, emocionales y conductuales. Esto, para Eysenck (1942) citado por Carbelo (2005), es un modelo clásico en la psicología, y sirve para aunar todos aquellos modelos que explican el humor y las dimensionalidades de este constructo.

De esta manera, aquellas dimensiones descritas por Thorson y Powell (1991), pueden adaptarse a una dimensión trifactorial. Donde el primer factor, de competencia o habilidad personal para usar el humor, se centra en la utilización del sentido del humor a través de distintos comportamientos en la vida social (Carbelo, 2005). El segundo factor de control de la situación, el humor se contempla de manera

menos activa y más valorativa, es de adaptación o de afrontamiento, pues abarca utilizar estrategias o tener capacidad para afrontar situaciones difíciles para controlar la tensión y percibir la situación de forma más relajada. Por último, el tercer factor de valoración social y actitudes hacia el humor, nos describe al sentido del humor como facilitador o mediador en las relaciones sociales. Pues, el humor se presenta, sino en todos los casos, en situaciones sociales, pues es en el grupo cuando el humor emerge de forma más espontánea (Martin, 2008). De esta manera, se corrobora lo afirmado por Thorson y Powell (1991) el humor es un constructo multidimensional que se adapta bien a una dimensión trifactorial (Carbelo, 2005).

E. El humor en el entorno social y laboral.

Como se ha descrito anteriormente, el sentido del humor se estudió, en un inicio, desde una perspectiva cognitiva y emocional que tienen lugar en el individuo. Sin embargo, es desde la sociología y la psicología positiva, que se empieza a abordar este constructo desde un punto de vista más social. Y es que, si nos basamos en la realidad, la mayoría de nosotros suele reír o experimentar el humor en contacto con otras personas.

Para Michelle Shiota y sus colegas citada por Martin (2008), la hilaridad compartida está al servicio de múltiples beneficios sociales, como el establecimiento y mantenimiento de relaciones íntimas y de compromiso.

Es sabido ya que el ser humano es un ser inminentemente social, por ende, la comunicación es sino uno de los pilares fundamentales a la hora de entablar relaciones sociales. Para el sociólogo Michael Mulkay, la comunicación humana atraviesa dos modelos básicos: el serio y el humorístico. Mediante la comunicación seria, pretendemos evitar las ambigüedades, somos lógicos y coherentes y transmitimos una idea, que al menos, según nuestra percepción, la comparte todo el

mundo. Pero, la realidad es que este modelo de comunicación es equivocado, puesto que siempre habrá puntos de vista diferentes sobre un mismo tema. Así pues, aparece el modelo de comunicación humorístico, basado en las contradicciones, asimilando la diferencia de opiniones y favoreciendo más las transacciones interpersonales.

Como se detalló anteriormente, ninguna organización es aislada ni autosuficiente, depende de las demás para poder subsistir en el tiempo y crecer en productividad. Para tal fin, es que depende de las interacciones positivas y sociales que se dan entre los colaboradores de la misma.

Tal como señala Martin (2008), en el entorno laboral, muchas veces visto como algo serio, cada vez son más los psicólogos organizacionales que se aventuran a buscar todo aquel abanico de beneficios relacionados al sentido del humor, incluyendo un mayor trabajo en equipo, mejores interacciones sociales, menor presencia de estrés y desarrollo de la creatividad, resolución de problemas y productividad. Aún las investigaciones relacionadas al sentido del humor en el entorno laboral son muy pocas, pero la mayoría, refleja una tendencia positiva a la presencia del humor en el lugar de trabajo.

2.2.2. Satisfacción Laboral.

A. Conceptualización.

Bracho (1989) citado por Morillo (2006) indica que la satisfacción laboral es la respuesta afectiva que se da como resultado de la relación entre las experiencias, necesidades, valores presentes en cada miembro de la organización, así como la percepción hacia las condiciones de trabajo.

Mason y Griffin (2002) señalan que en cada organización la mayoría de procesos son llevados a cabo en grupos, por lo que se sugiere realizar la reconceptualización de satisfacción laboral no sólo a nivel individual, sino a nivel grupal y

organizacional. Es decir, la satisfacción laboral, está relacionada hacia la actitud del grupo frente a la tarea y al ambiente de trabajo.

Morillo (2006 en Gamboa, 2010) finalmente concluye que la satisfacción laboral es aquella perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores hacia su puesto de trabajo, como resultado del grado de concordancia entre las expectativas, las recompensas y las relaciones interpersonales.

B. Teoría de las necesidades – expectativas.

Del capítulo anterior, es que notamos un concepto en común, el cuál se podría resumir en: la satisfacción laboral es la actitud que asumen las personas frente a su puesto de trabajo, basado en las expectativas que tienen respecto a la satisfacción de sus necesidades.

Herzberg (1959, citado en Gamboa, 2010) encasilla a las necesidades en dos grandes aspectos generales: intrínsecos y extrínsecos, los cuales afectan de manera diferente la conducta del trabajador. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en un amplio sentido, se centran en el contenido del trabajo y son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, etc. Los segundos están relacionados a aquellos factores extrínsecos los cuales no son motivadores y producen insatisfacción en el empleo. Así, esta teoría denominada “de dos factores” explica que, para lograr un nivel de satisfacción y motivación adecuado, no sólo basta la presencia de uno de los factores, pues la satisfacción sólo sería neutra. Es decir, si a un trabajador se le paga mucho dinero, pero este no se siente responsable por su trabajo, quizá no estará motivado ni desmotivado (Aamodt, 2010).

Chiavenato (2009), por su parte, concluye que las personas entran a trabajar en una organización para desarrollar sus competencias y permanecer en ellas en base a algunas expectativas. Dentro de las cuales podemos encontrar: Un excelente lugar

para trabajar, reconocimientos y recompensas, oportunidades de crecimiento, participación en las decisiones importantes, libertad y autonomía, apoyo y respaldo

Empleabilidad y ocupabilidad, camaradería y compañerismo, diversión, alegría y calidad de vida en el trabajo.

Una vez cumplidas o satisfechas dichas necesidades, el colaborador se siente en compromiso con la organización, formando un contrato psicológico. Para Chiavenato (2009) el contrato psicológico es el entendimiento que compromete a ambas partes, tanto el individuo como la organización a respetar una amplia gama de derechos, privilegios y obligaciones.

C. Importancia de la satisfacción laboral.

Judge y Watanabe (1993) citado por Aamodt (2010) “consideran que no sólo la satisfacción laboral es consistente a través del tiempo, sino también lo es el grado de satisfacción de la persona con todos los aspectos de su vida”. Es decir, la satisfacción laboral tiene implícita una correlación con la satisfacción con la vida. Por ende, las personas felices con su vida, tienden a ser felices con su trabajo, y viceversa.

D. La cohesión de grupo y aprendizaje social en la satisfacción laboral.

Todos nosotros, en algún momento de nuestro desenvolvimiento profesional, nos hemos topado con compañeros de trabajo que nos hacen las labores insoportables y viceversa. Esta cuestión fue planteada por diversas investigaciones, así tenemos el estudio realizado con 500 empleados de una fábrica en 1997, la cual demostró que la satisfacción con los supervisores y compañeros estuvo relacionada con el compromiso del equipo, lo que derivó en mayor productividad, menos deseo de abandonar la organización y mayor predisposición para ayudar (Aamodt, 2010, pp.373).

Para autores como Ayres y Malouff (2007) citados por Gamboa (2010), una manera de entrenar a los empleados en la resolución de problemas y ayudarles a que se sientan positivos y satisfechos puede ser a partir de la teoría social cognitiva propuesta por Bandura.

Así, la teoría de aprendizaje social postula que aquellos colaboradores que observen los niveles de motivación y satisfacción de otros trabajadores asuman conductas similares. Es decir, si los colaboradores antiguos de una organización trabajan con esmero y hablan de manera positiva de su trabajo, los nuevos imitarán dicho comportamiento, serán productivos y estarán satisfechos (Aamodt, 2010).

E. El sentido del humor como determinante en la satisfacción laboral.

En base a la literatura revisada, se desprende la satisfacción laboral en base a tres elementos. Mason y Griffin (2002) los describen:

- a. La referencia a la satisfacción laboral como un estado emocional que implica un componente afectivo.
- b. La referencia acerca de que es un proceso resultante, es decir, un componente cognitivo o evaluativo en el constructo.
- c. El enfocar el constructo en el trabajo y diferenciarlo de otras formas de satisfacción.

Es decir, aquellas determinantes para fomentar e incrementar el nivel de satisfacción laboral son:

- a. El ambiente de trabajo compartido
- b. Información social
- c. Proceso de atracción, interacción
- d. Contagio Emocional

Bajo la presente revisión, es que se desprende la hipótesis del presente estudio de investigación. Y es, al ser el sentido del humor una capacidad socialmente deseada y aceptable, implica una percepción más positiva frente al desempeño y condiciones en la organización. Asociado así a un mejor nivel de satisfacción laboral.

2.3. Definición de términos básicos

Sentido del humor: el humor es esa cualidad de un suceso, acción, situación o expresión de ideas que se ve emparejada a un sentido lúdico o a una incongruencia absurda, la capacidad de la persona para disfrutar de lo cómico o divertido (Ruch, 1998a).

Satisfacción laboral: actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización (Bracho, 1989) citado por Gamboa (2010).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación de la Hipótesis

La revisión de la literatura científica descrita con anterioridad deja de manifiesto aquellos campos que aún quedan por explorar y los cuales la presente tesis pretende contribuir, estudiando las relaciones de conceptos, que como indican los autores no han sido suficientemente explorados, o bien no hay hallazgos científicos concluyentes.

Así, para Mason y Griffin (2002) no se debe conceptualizar a la satisfacción laboral a nivel individual, sino a nivel grupal y organizacional, puesto que muchos procesos, tareas y actividades se realizan de manera colectiva. Por lo anterior mencionado, se conceptualiza a la satisfacción laboral como la actitud del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado.

Bajo esta premisa, es que se pretende buscar el papel que juega el sentido del humor en el nivel de satisfacción laboral, ya que para Morreal (1991), citado por Moya *et al*, (2002), el humor incrementa la flexibilidad mental, facilita el pensamiento divergente, fomenta las relaciones sociales entre compañeros, ayuda al ser una forma positiva de interpretar la realidad y, en consecuencia, aumenta la salud laboral.

3.1.1 Hipótesis General.

H₁: Es probable que exista una relación positiva y significativamente alta entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

H₀: Es probable que no exista una relación positiva y significativamente alta entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

3.1.2 Hipótesis Específicas.

H₁: Es probable que exista un nivel de aceptación promedio hacia el sentido del humor y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

H₀: Es probable que no exista un nivel de aceptación promedio hacia el sentido del humor y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

H₂: Es probable que exista un nivel insatisfecho de satisfacción laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

H₀: Es probable que no exista un nivel insatisfecho de satisfacción laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

3.2 Variables, definición conceptual y operacional

Las variables a analizar en el presente estudio de investigación serán: el sentido del humor y la satisfacción laboral. Las cuales se enmarcan dentro de la psicología positiva y la psicología organizacional respectivamente.

El sentido del humor entendida como aquella respuesta emocional de hilaridad dentro de un contexto social, provocada por la percepción de incongruencia lúdica, que se expresa por medio de sonrisa y risa (Martin, 2008). La mayor parte de humor, por consiguiente, la experimentamos en nuestra vida diaria espontáneamente en el curso de nuestras relaciones normales con otras personas, dentro de ellas, por qué no: el entorno laboral.

Y la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona (Locke, 1976) citado por Chiang *et al* (2008). Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

3.3 Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

<i>Variable</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Tipo de variable</i>
V1: Sentido del humor	Competencia o habilidad para utilizar el humor	Se explica como la capacidad para o conjunto de estrategias, habilidades y automatismos que inducen a reír a los demás. Se trata de las personas que animan fácilmente a otros y son divertidas.	1, 3, 5, 6, 7, 9, 12, 15, 18, 21, 23, 24	Ordinal
	El humor como mecanismo de control de la situación	Esta dimensión implica la capacidad para el humor o el conjunto de estrategias, habilidades y automatismos que tiene una persona para afrontar los fracasos, problemas y dificultades sin hundirse.	2, 10, 14, 16, 19, 20, 22	
	Valoración social y actitudes hacia el humor	Se trata de una dimensión que hace referencia a la capacidad para o el conjunto de estrategias, habilidades y automatismos para generar humor fácilmente en compañía de otras personas.	4, 8, 11, 13, 17	
V2: Satisfacción laboral	Significación de la tarea	Se asocia a la disposición al trabajo en función a atributos del mismo (sentido de esfuerzo, realización y equidad), es decir, la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas.	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	Ordinal
	Condiciones de trabajo	Evalúa el trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos que faciliten las labores diarias, y disposiciones normativas, como el horario de trabajo, que regulen la actividad laboral	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27	
	Reconocimiento personal y/o social	Explica la evaluación del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en su labor, es pues el grado de complacencia frente a la interrelación.	6, 11, 13, 19 y 24	
	Beneficios económicos	Alude a la disposición del trabajador en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto de su esfuerzo laboral.	2, 5, 9, 10 y 16	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Diseño Metodológico

El presente estudio es de tipo explicativo. “Los **estudios explicativos** van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.50).

Las investigaciones explicativas son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos (exploración, descripción y correlación o asociación); además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia (Hernández, *et al.*, 2014). En el presente estudio se intenta abordar la relación que ejerce el sentido del humor en el nivel de satisfacción laboral.

Según su diseño, este estudio es:

a. Por el grado de implicación del investigador en el estudio es no experimental.

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (Hernández *et al.*, 2014, p.152). Aquí se pretende recoger y correlacionar la información de campo, para así modificar la situación de la población.

Según el tipo de diseño es “correlacional”. “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales)” (Hernández *et al.*, 2014, p.157).

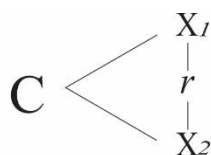
b. Según el número de mediciones es ‘transeccional exploratorio.

“Se trata de una exploración inicial en un momento específico. Por lo general, se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos; además, constituyen el preámbulo de otros diseños (no experimentales y experimentales)” (Hernández *et al.*, 2014, p.155). Los datos de campo de este estudio se recogerán mediante encuestas durante un periodo único de tiempo.

c. Según el lugar de la obtención de la información es ‘de campo’.

Un estudio es de campo cuando obtiene la información en las condiciones naturales de los trabajadores (Hernández *et al.*, 2014), es así cómo la información se obtendrá en el lugar cotidiano de trabajo de los mencionados individuos.

La representación gráfica de este diseño de investigación es:



Donde:

C = Colaboradores de la Municipalidad

x1 = Sentido del Humor

x2 = Satisfacción Laboral

r = Relación

El propósito del estudio es analizar la relación entre las variables Sentido del Humor y Satisfacción laboral.

4.2 Población y diseño muestral

4.2.1 Población.

La población del estudio se encuentra conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, estando distribuidos por las diferentes áreas y gerencias al mes de noviembre de 2017. De acuerdo a la información recabada, el total de los trabajadores del área administrativa fue de 102 personas y en la división de serenazgo de 29 como se muestra en la Tabla 1. Al ser una población poco extensa, se analizará a la totalidad de encuestados.

4.2.2. Muestreo.

La muestra, en la presente investigación será de tipo censal. López (1998), opina que la muestra es censal cuando engloba a la totalidad de la población. A continuación, se especifican los criterios de inclusión y exclusión.

a. Criterio de inclusión.

Trabajadores que vengán realizando sus labores como mínimo durante los últimos 4 meses en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar y que se encontraban conforme y de acuerdo al consentimiento informado.

b. Criterios de exclusión.

Personas ausentes durante el periodo de evaluación, sea por vacaciones, permiso médico u otros.

Personas que no deseen participar o colaborar en la realización de las encuestas.

Personas que se encuentra laborando en las instalaciones de la Municipalidad pero que no tienen un vínculo directo con ésta (SUNARP, OCI, etc.).

Personas que se encuentran realizando su periodo de prácticas pre profesionales en la Municipalidad, puesto que no perciben ningún tipo de subvención y no tienen vínculo laboral con la institución.

Personal obrero que labora en el área de servicios comunales por tener labor de campo.

Tabla 1 Distribución de la población

Género	Área Administrativa		Serenazgo	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Masculino	46	45.1%	25	86.2%
Femenino	56	54.9%	4	13.8%
Total	102	100.0%	29	100.0%

Para realizar la evaluación pertinente, se tomó en cuenta las condiciones ocupacionales, tales como la condición laboral (funcionario, empleado, obrero, CAS) y el tiempo de servicio; y sociodemográficas como la edad y sexo, dividido en sexo masculino y femenino para ambas encuestas.

4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la presente sección se detallan los instrumentos empleados para medir cada una de las variables, así como el proceso de operacionalización final. Comenzaremos por la variable Sentido del Humor y se continuará con la variable de Satisfacción laboral.

4.3.1 El Sentido del Humor.

Durante los últimos 30 años, se ha intentado medir el sentido del humor de formas muy distintas, pero ha sido complicado debido a lo difícil que resulta medir algo presente en todos los días de nuestra vida.

A. Escala Multidimensional del Sentido del Humor de Thorson y Powell.

La escala MSHS propuesta por Thorson y Powell (1991, 1993a, 1993b, 1997) fue desarrollada como una escala multidimensional del sentido del humor (MSHS), de manera que se pudiera valorar el mismo desde varios puntos de vista: la creación o generación del humor, el uso del humor para hacerle frente a la vida, el sentido del juego, el reconocimiento y la apreciación del humor, las actitudes hacia el humor y el uso del mismo en situaciones sociales. El humor de cada persona viene determinado por las puntuaciones alcanzadas en cada uno de los elementos y por la suma total de ellos (Idígoras, 2008).

Los estudios estadísticos ofrecen unas fiabilidades con el alfa de Cronbach de 0.89 (Thorson y Powell, 1993a), con una muestra de 264 personas, con edades comprendidas entre 17 y 77 años. No se observaron diferencias significativas por edad ni género.

Consta de 24 ítems distribuidos en una escala de tipo de Likert cuya administración puede ser individual o colectiva en un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos. Se califica de 0 a 4 puntos según el ítem que va “Muy en desacuerdo” (0) a “Muy de acuerdo” (4) en los ítems positivos y en los negativos, al revés.

Respecto a la adaptación de la escala y la traducción al español de la misma, en el año 2005 se realizó la tesis doctoral de título "Validación de un instrumento para medir el sentido del humor, análisis del cuestionario y su relación con el estrés" presentada por la Dra. Carbelo B., donde uno de los objetivos de estudio fue medir la confiabilidad y validez de la Escala Multidimensional del Sentido del Humor. Se obtuvo resultados mayores a .8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman. Y, como se afirma en el apartado de conclusiones, La Escala Multidimensional del Sentido del Humor es, en sentido general, un instrumento que sirve de base para medir el humor, con alto grado de fiabilidad.

4.3.2 Satisfacción Laboral.

B. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

La escala de Satisfacción laboral SL-SPC fue propuesta por la PhD. Sonia Palma Carrillo con el objetivo de evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de Lima metropolitana, la prueba se agrupa en los factores: (a) Significación de la tarea, (b) Condiciones de trabajo, (c) Reconocimiento personal y/o social y (d) Beneficios económicos.

Es una escala de tipo Likert que consta de 27 ítems cuya administración puede ser individual o colectiva con un tiempo de aplicación aproximado de 10 a 15 minutos. Los puntajes se asignan como sigue: TA (totalmente de acuerdo) 5 puntos, A (de acuerdo) 4 puntos, I (indeciso) 3 puntos, D (en desacuerdo) 2 puntos, TD (totalmente en desacuerdo) 1 punto.

Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, según Palma (2005) se validó en trabajadores de Lima Metropolitana mediante el método de consistencia interna, obteniéndose resultados mayores a .8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman, lo que indica que el instrumento es fiable (Palma, S., 2005).

Para la aplicación de ambos instrumentos se estableció contacto con el personal del área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Mariano Melgar, solicitando una reunión previa con el Jefe de Personal para la explicación del estudio a realizar y los beneficios a obtener. Una vez obtenida la respuesta afirmativa por parte del Jefe de Recursos Humanos, se tuvo una reunión con la Asistente Social de la Municipalidad donde se dejó de manifiesto el comienzo de la aplicación de ambos instrumentos para la penúltima y última semana de noviembre. La aplicación de ambos instrumentos se determinó de acuerdo a la disponibilidad del personal.

Durante la recolección de datos, se manifestó la confidencialidad del estudio a cada trabajador de la Municipalidad, así como la anonimidad de la misma. Se especificaba que la realización de la encuesta no necesariamente debía ser al momento de entrega, que se podía realizar al momento de disponibilidad pertinente de cada trabajador. Luego de completar la encuesta, se entregaba al encuestador para verificar que se encuentre completa. Se agradeció por el tiempo y voluntad depositados en la realización de la encuesta.

4.4 Técnicas del procesamiento de la información

Se utilizó el método descriptivo e inferencial a través de la estadística SPSS, para facilitar la captura e interpretación de datos, permitiendo presentar los resultados mediante tablas y figuras. Como métodos teóricos que se utilizaron fueron, el análisis y la síntesis. Donde según Muñoz (1998), este es un método que va de lo compuesto a lo simple acompañado de una separación de un todo en sus partes constitutivas con el propósito de estudiar estas relaciones que las unen. En esta investigación se tomó en cuenta aquellos factores sociodemográficos tales como, la edad y sexo; y ocupacionales como condición laboral y

tiempo de servicio, asimismo aquellas dimensiones de las variables en estudio. La síntesis se produjo sobre la base de los resultados obtenidos del análisis.

4.5 Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información

Para tratar la información recolectada mediante la aplicación de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Palma (2005) y la escala multidimensional del sentido del humor (MSHS) de Thorson y Powell (1993b) en su adaptación para hispanoparlantes realizada por Carbelo (2005); se hizo uso del software estadístico SPSS para Windows, versión 25.0.

Para el análisis de datos se utilizaron técnicas de estadística descriptiva: fundamentalmente, se hizo uso de las medidas de tendencia central, dispersión, tablas y gráficos. Para así, entender cómo se distribuyen y comportan los datos en cada variable.

Así, también se hizo uso de pruebas estadísticas no paramétrica, en específico, se hizo uso de la prueba de Chi cuadrado (X^2), pues es una prueba que permite evaluar la relación entre dos variables categóricas, o entre una variable nominal y otra categórica. La prueba de Chi cuadrado, se calcula por medio de una tabulación cruzada, que es una tabla de dos dimensiones, cada una contiene una variable a analizar; y éstas se subdividen en dos o más categóricas. Debido a que la distribución de los datos, en algunos casos, no se ajustan a la distribución normal, fue necesario aplicar esta prueba para conocer la independencia entre las variables.

Así, tenemos las hipótesis que maneja la prueba de Chi cuadrado:

Hipótesis nula: No hay relación entre las variables, es decir, las variables X y Y son independientes.

Hipótesis alterna: Hay relación entre las variables, es decir, las variables X y Y son dependientes.

Se acepta la Hipótesis Nula (Ho) si el Valor $p > 0,05$; de la misma forma, se acepta la Hipótesis Alternativa (Ha) si el Valor $p < 0,05$.

$$X^2 = \sum \frac{(o - e)^2}{e} \quad \text{g.l} = (Tf - 1) (Tc - 1)$$

4.6 Aspecto éticos contemplados

Según el Informe de Belmont (1979) en la Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos en Investigación Biomédica y del Comportamiento, se detalla que toda investigación debe respetar los siguientes tres principios básicos en la que se empleen sujetos humanos:

- *Respeto a las Persona*, se respetó este principio a través de la solicitud presentada al jefe encargado del área de Recursos Humanos de la Municipalidad, asimismo antes de realizar la aplicación de la encuesta, se preguntó a cada persona si deseaba participar o no en la investigación.
- *Justicia*, se hizo valer este principio no exigiéndoles a quienes no deseaban participar, asimismo todos fueron tratados con igualdad.
- *Beneficencia* se respetó este principio no divulgando la información para otros fines que no sean a la investigación y para evitar inconvenientes ambas escalas fueron anónimas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Luego de procesar la información en el software SPSS atendiendo a los objetivos e hipótesis planteados y empleando los estadísticos para cada caso; en este apartado, se procede a presentar los principales resultados.

5.1. Análisis descriptivos

A continuación, se presenta la tabla que resumen los estadísticos descriptivos analizados de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL-SPC y la Escala Multidimensional del Sentido del Humor MSHS, en la muestra total de 131 trabajadores, repartidos entre el área administrativa y personal de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

Tabla 2 Estadísticos descriptivos de la Escala de SL-SPC y MSHS

	Media	Valor Máximo	Valor Mínimo	Desv. típica	Alfa de Cronbach
SL-SPC	93,56	121	60	12,063	,825
MSHS	61,82	91	19	12,785	,905

Como se muestra en la Tabla 2, los estadísticos descriptivos para la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, SL-SPC, muestran una puntuación media de 93,56, con una desviación típica de 12,063. El resultado al realizar el análisis de Alfa de Cronbach se encuentra en ,825 lo que permite proseguir con el análisis de la investigación. Para la Escala Multidimensional del Sentido del Humor, se encuentra una puntuación media de 61,82, con una desviación típica de 12,785. El Alfa de Cronbach nos da un puntaje de ,905 lo que nos permite inferir que el instrumento es fiable.

Tabla 3 Población del estudio dividido en variables sociodemográficas y ocupacionales

<i>Clasificación</i>	<i>Grupo</i>	<i>Área</i>			
		<i>Administrativa</i>		<i>Serenazgo</i>	
		f	%	f	%
Género	Masculino	46	45,1	25	86,2
	Femenino	56	54,9	4	13,8
	Total	102	100	29	100
Tiempo de Servicio	Menos de 5 años	48	47,1	21	72,4
	De 5 a 10 años	15	14,7	8	27,6
	De 10 a 15 años	15	14,7	-	-
	Más de 15 años	24	23,5	-	-
	Total	102	100	29	100
Condición Laboral	Funcionario	15	14,7	-	-
	Empleado	63	61,8	11	37,9
	CAS	24	23,5	18	62,1
	Total	102	100	29	100

Tabla 4 Nivel del Sentido del Humor en los trabajadores de la Municipalidad Distrital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja Aceptación al Humor	17	13,0	13,0	13,0
	Promedio	96	73,3	73,3	86,3
	Alta Aceptación del Humor	18	13,7	13,7	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

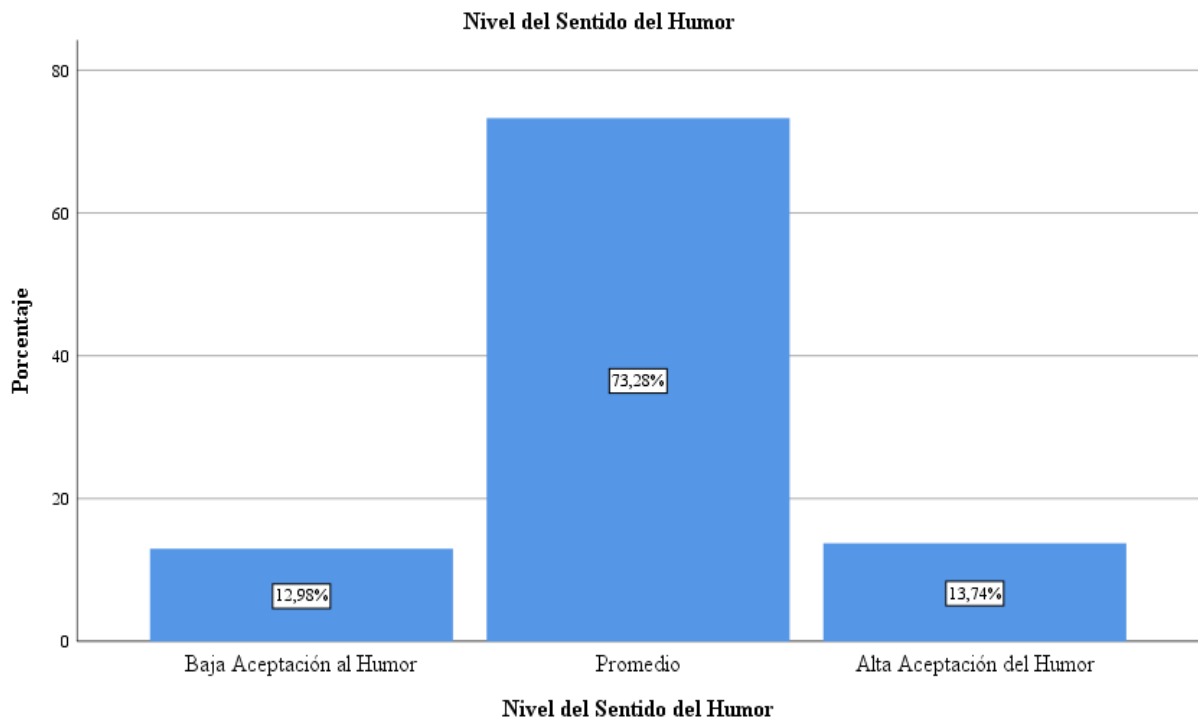


Figura 1. Nivel de aceptación hacia el Sentido del Humor

El primer objetivo específico consistió en identificar el nivel de aceptación al Sentido del Humor presente dentro del personal del área administrativa y personal de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar. Utilizando técnicas de estadística descriptiva, puede observarse que el nivel de aceptación hacia el Sentido del Humor es promedio en la mayoría de los casos (ver Figura 1). Por ende, hay argumentos suficientes para aceptar dicha hipótesis. Lo que nos permite concluir que, en la población del área administrativa y personal de serenazgo, el nivel de aceptación hacia el Sentido del Humor es predominante promedio.

Tabla 5 Nivel de cada una de las dimensiones de la Escala MSHS

	Competencia o habilidad para usar el humor		El humor como mecanismo de control de la situación		Valoración social o actitudes hacia el humor	
	f	%	f	%	f	%
Baja aceptación hacia el sentido del humor	7	5,3	1	,8	13	9,9
Promedia aceptación hacia el sentido del humor	84	64,1	56	42,7	97	74,0
Alta aceptación hacia el sentido del humor	40	30,5	74	56,5	21	16,0
Total	131	100	131	100	131	100

Se evidencia un nivel predominante “Promedio” de aceptación hacia el Sentido del Humor en las dimensiones de Competencia o habilidad para usar el humor y Valoración social o actitudes hacia el humor. En el factor de El humor como mecanismo de control de la situación, se evidencia un nivel predominante en Alta aceptación hacia el sentido del

humor, esto nos habla de una alta capacidad para hacer uso del humor como estrategia para afrontar los fracasos, ésta explica al humor desde el punto de vista del optimismo.

Tabla 6 Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	42	32,1	32,1	32,1
	Promedio	62	47,3	47,3	79,4
	Satisfecho	22	16,8	16,8	96,2
	Muy Satisfecho	5	3,8	3,8	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

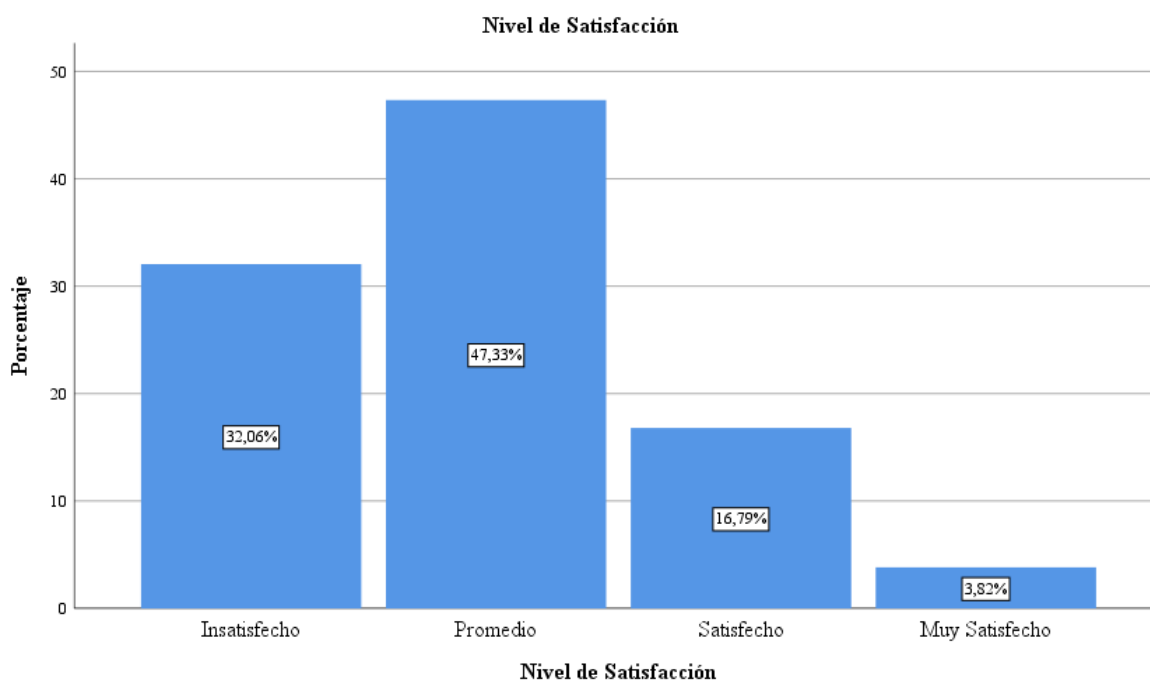


Figura 2. Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad

El segundo objetivo específico de la presente investigación, consistió en determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar. En base a los resultados obtenidos, se observa un nivel predominante en la categoría

de Promedio (47,33) seguido por Insatisfecho (32,06), Satisfecho (16,79) y Muy Satisfecho (3,82) respectivamente. En base a la información obtenida, podemos rechazar la hipótesis planteada, la cual indica que el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores es predominantemente insatisfecho.

Tabla 7 Nivel de Satisfacción laboral por dimensiones

	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	8	6,1	11	8,4	1	,8	5	3,8
Insatisfecho	6	4,6	27	20,6	50	38,2	19	14,5
Promedio	65	49,6	62	47,3	46	35,1	59	45,0
Satisfecho	34	26,0	29	22,1	33	25,2	39	29,8
Muy satisfecho	18	13,7	2	1,5	1	,8	9	6,9
Total	131	100	131	100	131	100	131	100

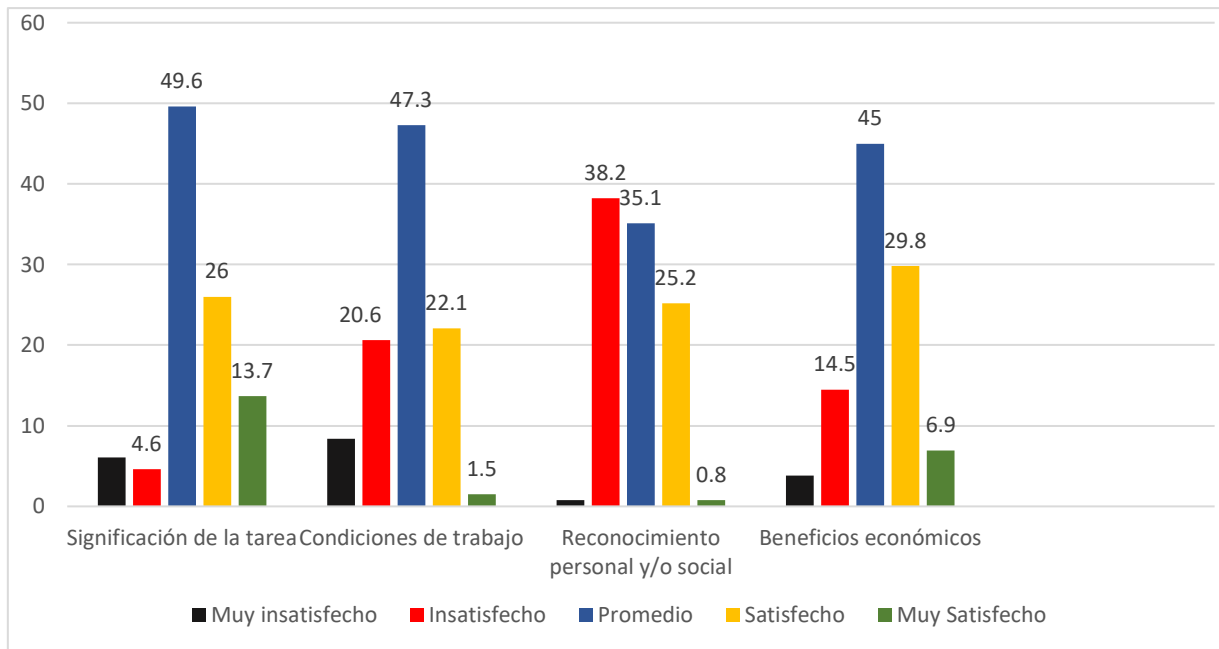


Figura 3. Nivel de satisfacción laboral por dimensiones de la escala SL-SPC

En base a los resultados obtenidos, se puede evidenciar un nivel predominante “Promedio” de Satisfacción Laboral en las dimensiones Significación de la tarea, Condiciones de trabajo y Beneficios económicos. Sin embargo, en la dimensión de Reconocimiento personal y/o social, obtenemos un nivel predominante de “Insatisfecho” (38,2) frente a “Promedio” (35,1). Para Palma (2005) Reconocimiento Personal implica la evaluación del trabajo en función de sus relaciones interpersonales asociadas al trabajo.

5.2. Análisis inferencial

Tabla 8 Resumen de procesamiento de casos

Variables	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción Laboral	131	100,0	0	0,0	131	100,0
Sentido del Humor	131	100,0	0	0,0	131	100,0

El procesamiento de casos, se realiza sobre una muestra de 131 sujetos, por tanto, se opta por realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con la finalidad de comprobar si los datos se ajustan a la distribución normal.

Tabla 9 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,097	131	,004	,976	131	,021
Sentido del Humor	,064	131	,200*	,983	131	,098

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El estadístico de prueba Kolgomorv-Smirnov presenta un nivel de significación igual a 0,004 para la satisfacción laboral, menor al valor de significancia $<0,05$, por lo que indica que la variable satisfacción laboral, no se encuentra normalmente distribuida. Por tanto, se optará por el uso de pruebas de la estadística no paramétrica para el contraste de hipótesis.

Tabla 10 Tabla cruzada Nivel del Sentido del Humor*Nivel de Satisfacción

		Nivel de Satisfacción					
			Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total
Nivel del Sentido del Humor	Baja	f	16	1	0	0	17
	Aceptación al Humor	%	94,1%	5,9%	0,0%	0,0%	100,0%
	Promedio	f	25	57	13	1	96
		%	26,0%	59,4%	13,5%	1,0%	100,0%
	Alta	f	1	4	9	4	18
	Aceptación del Humor	%	5,6%	22,2%	50,0%	22,2%	100,0%
Total	f	42	62	22	5	131	
	%	32,1%	47,3%	16,8%	3,8%	100,0%	

Tabla 11 Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,800 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	61,729	6	,000
Asociación lineal por lineal	45,922	1	,000
N de casos válidos	131		

a. 5 casillas (41,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,65.

Tabla 12 Medidas simétricas

		Valor	Error estándar	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	d de Sommers	,542	0,57	,000
N de casos válidos		131		

Al aplicar la prueba de hipótesis de independencia de Chi Cuadrado, entre el nivel de aceptación hacia el Sentido del Humor y Nivel de Satisfacción Laboral, se observa dependencia $\chi^2(6, N = 131) = 70,800, p = 0,000 < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación entre el nivel de aceptación hacia el Sentido del Humor y el nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

En base a los resultados obtenido por la prueba de Chi Cuadrado, y siguiendo el estadístico d de Sommers = 0,542, se observa que existe una media o moderada relación entre ambas variables.

5.3 Comprobación de hipótesis

- **Problema de investigación:**

¿Cuál es la relación entre el sentido del humor y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017?

- **Hipótesis de investigación:**

Cuanto mayor sea el nivel de aceptación al sentido del humor, mayor será el nivel de satisfacción laboral por parte de los trabajadores.

- **Objetivo general:**

Determina la relación del sentido del humor en el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017.

- **Contraste de hipótesis**

- **Hipótesis estadística:**

H0: No hay relación entre las variables, o las variables Sentido del humor y Satisfacción laboral son independientes.

H1: Hay relación entre las variables, o las variables Sentido del humor y satisfacción laboral son dependientes.

- **Resultados:**

Prueba de hipótesis Ji cuadrado : 70,800

Dirección de asociación : + / (directa)

Significancia : $p = 0,000$

- **Contraste:**

Puesto que el nivel de significancia es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna, la cual indica que sí existe correlación directa y significativa entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral.

- **Decisión:**

Se acepta la hipótesis de investigación.

5.4 Discusión

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis general que establece que existe correlación entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral, en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

En base a los resultados obtenidos, se evidencia en cuanto satisfacción laboral del área administrativa y personal de serenazgo, que el 47.3% se ubica en un nivel promedio, 32.1% en un nivel insatisfecho, 16,8% en el nivel satisfecho y sólo un 3,8% en el nivel de muy satisfecho. Estos resultados, guardan similitud con lo encontrado por Aragón (2017), en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Arequipa, en donde los niveles más altos encontrados fueron de satisfecho e indeciso respectivamente. Lo que nos permitiría inferir que, respecto al nivel de satisfacción en el sector público, tiende a ser promedio en la mayoría de instituciones.

Dentro de las dimensiones analizadas en la investigación, aquel que tuvo la puntuación más alta en el nivel de “Insatisfecho” fue Reconocimiento Personal y/o Social (38,2%). Para Palma (2005), esta dimensión engloba a aquellas relaciones interpersonales que se dan en el ambiente de trabajo, es decir, es la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros hacia una meta en común. Este resultado, sería inverso a lo encontrado por Esquia y Smith (2015) en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Alto Selva Alegre, pues es en el factor de Relaciones Interpersonales que el personal demostró tener un nivel predominante en la categoría de “Satisfecho”. Esto nos llevaría a pensar sobre las posibles causas que pueden dar origen a esta diferencia, así como las consecuencias.

En particular, podemos inferir que existe una menor cohesión de grupo entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar pues la gente tiende a puntuar alto entre las afirmaciones: “Siento que recibo mal trato por parte de la empresa, prefiero

tomar distancia con las personas que trabajo, las tareas las percibo como algo sin importancia, compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido, etc.” Dicho resultado, podría deberse, probablemente, a la rotación que tuvo el personal por disposición del jefe del área de RR.HH. días antes de la recolección de datos.

Además, se encontró que un gran porcentaje del personal que labora en la Municipalidad y participo en la investigación tiene un tiempo de servicio menor a 5 años (52,7). Lo cual, puede ser a causa de una de las limitaciones que tuvo el presente estudio que fue no contar con la colaboración de algunos gerentes y trabajadores nombrados, sindicalizados por no querer participar de la investigación.

En base a lo obtenido respecto al Sentido del Humor mediante la Escala Multidimensional del Sentido del Humor, se obtuvo una puntuación media de 61,82 con una desviación típica de 12,785. Estos resultados guardan relación en lo encontrado por Carbelo (2005), con una puntuación media de 64,45 y con una desviación típica de 11,83 en una muestra de 539 personas. Se observa que son valores próximos, lo que confirma la validez de la presente investigación.

De la información y análisis realizados, se evidenció que el 73.3% de la población se ubicó en un nivel “Promedio” de aceptación al Sentido del Humor. Esto, lo explica Carbelo (2005), ser una tendencia en las personas por puntuar más alto respecto a sus comportamientos y actitudes reales. Pues, al tratarse de una escala con afirmaciones autodescriptivas y, al ser el humor, una característica de alta deseabilidad social, se obtienen puntuaciones frecuentemente altas.

Finalmente, en base a los resultados encontrados, se corrobora la hipótesis general que establece que existe relación de dependencia entre el Sentido del Humor y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

Este hallazgo, nos permite corroborar lo descrito por Martin (2001), el humor al formar parte de las relaciones sociales, no puede estar ausente en el ambiente de trabajo. Esto puede favorecer al trabajador ya que permite liberar tensión y hacer más agradable el ambiente laboral, es decir, ver el humor como una competencia no sólo interpersonal, sino también intrapersonal. O sea, el humor como una forma positiva de afrontar la vida.

5.5 Conclusiones

- 1) En la investigación realizada con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, se llegó a la conclusión general de que el Sentido del Humor incide en el nivel de Satisfacción Laboral. Es decir, que ambas variables se relacionan significativamente, y que en aquellos trabajadores que han presentado una alta aceptación al Sentido del humor, existen altos niveles de satisfacción laboral.
- 2) Los resultados encontrados de la presente investigación, muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar tienen un nivel predominante promedio hacia la aceptación del Sentido del Humor y en dos de las tres dimensiones, comprobándose la hipótesis de investigación.
- 3) Los resultados obtenidos en la presente investigación, muestran que los trabajadores tienen un nivel predominante promedio de Satisfacción laboral en su totalidad y hacia tres de las cuatro dimensiones, rechazándose la hipótesis de investigación.

5.6 Recomendaciones.

- 1) Al comprobarse que el sentido del humor influye positivamente hacia el nivel de satisfacción laboral que puede percibir el trabajador de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, se da como primera recomendación fomentar la investigación sobre el impacto de la psicología positiva en el ámbito organizacional.
- 2) Se recomienda, al fomentar la investigación, seguir desarrollando escalas que permitan medir el sentido del humor y se adapten a nuestra realidad, para así obtener medidas confiables respecto al nivel de aceptación - producción del sentido del humor.
- 3) También sería recomendable la profundización en la investigación del humor como mecanismo para afrontar el fracaso, visto desde el punto de vista del optimismo por estar relacionado con la resiliencia.
- 4) En lo que respecta al nivel de satisfacción laboral, es imprescindible que se realice una investigación referida al clima organizacional, pues es el personal quién manifiesta altos porcentajes de insatisfacción respecto a las relaciones interpersonales.
- 5) Permitir en el personal de serenazgo manifestar, de manera anónima, aquellas inquietudes respecto a las condiciones de trabajo mediante la creación de un buzón de sugerencias.
- 6) Fomentar la capacitación mediante talleres o congresos para los trabajadores, generando así expectativas para inspirar planes de sucesión fomentando el nivel de satisfacción laboral en aquellos trabajadores que llevan pocos años laborando en la institución.
- 7) Por último, se recomienda realizar acciones frente a la relación que tienen los trabajadores con el jefe de área, así como con el alcalde, para fomentar la identidad institucional.

Referencias

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional. Un enfoque aplicado*. Mexico D.F.: Cengage Learning.
- Alarcón, R. (2016). *Psicología de la Felicidad*. Lima: Editorial Universitaria.
- Amabile, T. (1983). The social psychology of creativity: a componential conceptualisation. *Journal of Personality and Social Psychology*, p. 357-376.
- Aragón, V. (2018). *Satisfacción laboral según las características ocupacionales en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2017 (tesis de pregrado)* Obtenido de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7179>
- Belmont, E. I. (18 de Abril de 1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos en la investigación*. Obtenido de Universidad de Bioética y Derecho (BOD) de la Universidad de Barcelona:
www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf
- Bergson, H. (1986). *La risa; Introducción a la metafísica*. México.
- Carbelo, B. (2005). *Validación de un instrumento para medir el sentido del humor, análisis del cuestionario y su relación con el estrés*. Alcalá de Henares : Universidad de Alcalá.
- Chiang, M.; Salazar B.; Mauricio, C.; Huerta, P. & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, Obtenido de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill.
- Congreso de la República de Perú (2002). *Ley 27783 Ley de bases de la descentralización del 2002*. Lima: Congreso de la República de Perú.
- Congreso de la República de Perú (2003). *Ley 27972 Ley Organica de Municipalidades del 26 de mayo de 2003*. Lima: Congreso de la República de Perú.
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de Psicología*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Cueli, J.; Reidl, L.; Martí C.; Lartigue, T. & Michaca, P. (1990). *Teoría de la Personalidad* . México: Trillas.

Esquia, K. y Smith, J. (2015). *Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Alto Selva Alegre, Arequipa 2015 (tesis de pregrado)*. Obtenido de:
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2027>

Fernandez, N. (s.f.). *Características de Desarrollo Psicológico del Adulto*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México .

Forabosco, G. (1992). Cognitive aspects of the humor process: The concept of incongruity. *Humor: International Journal of Humor Research*.

Ford, T. (2000). Effects of sexist humor on tolerance of sexist events. *Personality & Social Psychology Bulletin*.

Fredrickson, B. (2001). *The Role of Positive Emotions in Positive Psychology*. Obtenido de:
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3122271/>

Freud, S. (1994). *El chiste y su relación con lo inconsciente*. Madrid: Alianza.

Galarza, C. (2011). *Indicadores de Gestión en Recursos Humanos y su Impacto Económico en la Organización*. Lima: Centro de Investigación de Recursos Humanos.

Gamboa, E. (4 de Septiembre de 2010). *Satisfacción Laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

Idígoras, Á. (2008). *El Valor Terapéutico del Humor*. Bilbao: Desclée De Brouwer.

Leiva, T. y Rosas, X. (2010). *El sentido del humor en la práctica docente, como facilitador de aprendizaje significativo en los estudiantes (tesis de pregrado)*. Obtenido de:
<http://bibliotecadigital.academia.cl/handle/123456789/880>

Liao, S. (2013). *Estilos de humor y rasgos de personalidad en un grupo de clowns de Lima Metropolitana (tesis de pregrado)*. Obtenido de:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4762>

López, J. (1998). *Proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Maldonado, M. F. (2017). *¿Feliz en el trabajo? Una dicha de muy pocos*. Obtenido de El Universal:
<http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/management/2017/03/15/feliz-en-el-trabajo-una-dicha-de-muy-pocos>

Martin, R. (1998). Approaches to the sense of humor: a historical review. *The sense of humor: Explorations of a personality characteristic*.

Martin, R. (2000). Humor and Laughter. *Encyclopedia of Psychology*.

- Martin, R. (2001). Humor, laughter, and physical health: Methodological issues and research findings. . *Psychological Bulletin*.
- Martin, R. (2008). *La Psicología del Humor*. Madrid: Orión Ediciones, S.L.
- Mason, C. & Griffin, M. (2002). *Group Task Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups*. *Small Group Research*. Obtenido de: <http://dx.doi.org/10.1177/10496402033003001>
- Meza, C. (2017). *Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la oficina de logística del hospital Honorio Delgado Espinoza* (tesis de pregrado). Obtenido de: <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15544>
- Moody, R. (1978). *Laugh after laugh: The healing power of humor*. Jacksonville.
- Morillo, I. (Junio de 2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento*. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070104>
- Moya, J., Lores, J., Luelmo, V., Edo, S., Ibañez Ribes, M. I., & Ruipérez Rodríguez, M. A. (2002). Sentido del Humor y Satisfacción Laboral. *Forúm de recerca n° 8, 2002 - 2003*.
- Muñoz, C. (1998). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación.
- Olmedo, K. y Rivas, F. (2010). *Satisfacción laboral de enfermeras (os) de un Hospital Público de la Región Metropolitana* (tesis de pregrado). Obtenido de: <http://www.repositorio.usach.cl:1801/webclient/DeliveryManager?pid=40020>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Pinto, L. y Portugal, E. (2016). *Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras centro Quirúrgico del HRHD Arequipa 2016* (tesis de pregrado). Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1804>
- Ramseyer, A. M. (2013). *La risa y el humor en la vejez* (tesis de pregrado). Obtenido de imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC112376.pdf
- Ríos, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas* (tesis de maestría). Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1647>
- Roecklein, J. (2002). *The Psychology of Humor: A reference guide and annotated bibliography*. London: Greenwood Press.

Ruch, W. (1998). *Sense of humor: A new look at an old concept*. Berlin.

Ruch, W. (1998). *The Sense of Humor: Explorations of a Personality Characteristic*.

Obtenido de:

https://books.google.com.pe/books?id=Z_k_7eFDrHoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo". (2016). Obtenido de Infocapitalhumano.pe: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Wakeham, A. (2014). *Bienestar y estilos de humor en internas de un penal de mínima seguridad de Lima* (tesis de pregrado). Obtenido de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5911>

Weems, S. (2014). *Ha! The science of when we laugh and why*. New Orleans: Titivillus.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“SENTIDO DEL HUMOR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR,
AREQUIPA 2017”

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017?	Determinar la relación del Sentido del Humor en el nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017.	<p>Hi: Es probable que exista una relación positiva y significativamente alta entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa 2017.</p> <p>Ho: Es probable que no exista relación entre el sentido del humor y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de</p>	<p>1. Sentido del Humor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia o habilidad personal para utilizar el humor • El humor como mecanismo de control de la situación • Valoración social y actitudes hacia el humor 	Tipo de investigación: Descriptivo – correlacional
				Diseño de la investigación: No experimental
				Población La población de la presente investigación está conformada por un total de 131 trabajadores tanto del área administrativa como serenazgo de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

		Mariano Melgar, Arequipa 2017.	2. Satisfacción Laboral	Se trabajó con el total de la población que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.
			<ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal y/o social • Beneficios económicos 	Instrumentos
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		<ul style="list-style-type: none"> - Escala Multidimensional del Sentido del Humor de Thorson y Powell - Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
<p>¿Cuál es el nivel de aceptación hacia el sentido del humor y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017?</p>	<p>Determinar el nivel de aceptación hacia el sentido del humor y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones en los</p>	<p>H₁: Es probable que exista un nivel de aceptación promedio hacia el sentido del humor y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar.</p> <p>H₀: Es probable que no exista un nivel de aceptación promedio hacia el sentido del humor y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad de</p>		<p>Técnicas y procesamiento de información</p> <p>Los datos fueron procesados con el apoyo del software estadístico IBM-SPSS versión 25, donde se empleó técnicas estadísticas a fin de dar respuesta al problema de estudio planteado</p>

	<p>trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, Arequipa 2017.</p>	<p>Mariano Melgar, Arequipa 2017. H₂: Es probable que exista un nivel insatisfecho de satisfacción laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar. H₀: Es probable que no exista un nivel insatisfecho de satisfacción laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Municipalidad de Mariano Melgar, Arequipa 2017.</p>		<p>al inicio de la investigación.</p>
--	---	---	--	---------------------------------------

ANEXO 2

PRUEBAS PSICOLÓGICAS UTILIZADAS

ESCALA MULTIDIMENSIONAL DEL SENTIDO DEL HUMOR (MSHS)

Instrucciones:

Esta es una encuesta anónima de actitudes, por lo tanto, no escriba su nombre en el cuestionario. Por favor, debe contestar cada ítem, de la manera más rápida posible. Marque la respuesta apropiada de izquierda a derecha; es decir, MUY EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, INDIFERENTE O NEUTRAL, DE ACUERDO Y MUY DE ACUERDO, poniendo sólo un aspa en la respuesta que en su opinión le corresponda.

Gracias por contestar a estas preguntas raras. Ahora, por favor indique su edad y sexo.

___ Años

Hombre ___ Mujer ___

	May en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente o Neutral	De Acuerdo	May de Acuerdo
1. A veces invento chistes o historias graciosas.					
2. El uso del humor me ayuda a dominar situaciones difíciles.					
3. Sé que puedo hacer reír a la gente.					
4. No me gustan las lecturas tipo cómics.					
5. La gente dice que cuento historias graciosas.					
6. Puedo usar chistes para adaptarme a muchas situaciones.					
7. Puedo disminuir la tensión en ciertas situaciones al decir algo gracioso.					
8. La gente que cuenta chistes es insoportable.					
9. Sé que puedo hacer que otras personas se rían.					
10. Me gusta un buen chiste.					
11. Denominar a alguien "cómico o payaso" es un insulto.					
12. Puedo decir cosas de tal manera que la gente se ría.					
13. El humor es un pobre mecanismo para hacerle frente a la vida.					
14. Aprecio a la gente con un buen sentido del humor.					
15. La gente espera que yo diga cosas graciosas.					
16. El humor me ha ayudado para hacerle frente a la vida.					

**Por favor, de vuelta a la hoja y recuerde responder con sinceridad.*



	May en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente o Neutral	De Acuerdo	May de Acuerdo
17. No me siento bien cuando todo el mundo está haciendo bromas.					
18. Mis amigos me consideran alguien gracioso.					
19. Hacerle frente a la vida mediante el humor es una forma elegante de adaptarse.					
20. Tratar de dominar situaciones mediante el uso del humor es estúpido.					
21. En un grupo, puedo controlar la situación contando un chiste.					
22. Usar el humor, me ayuda a relajarme.					
23. Hago uso frecuente del humor para divertir a mis amigos.					
24. Mis dichos graciosos entretienen a otras personas.					

¡Muchas gracias por su colaboración! Por favor, revise que no haya dejado ningún ítem sin marcar.

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando una aspa o equis en el recuadro que ud. considera exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor, sea sincero.

TA = Totalmente de Acuerdo.

A = De acuerdo

I = Indeciso

D = En Desacuerdo

TD = Total Desacuerdo

	<i>TA</i>	<i>A</i>	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>TD</i>
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" por parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.					
12. Me disgusta mi horario de trabajo.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

**Por favor, de vuelta a la hoja y recuerde responder con sinceridad.*



	<i>TA</i>	<i>A</i>	<i>I</i>	<i>D</i>	<i>TD</i>
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Género:	
Masculino <input type="checkbox"/>	Femenino <input type="checkbox"/>
Condición Laboral:	
Funcionario <input type="checkbox"/>	
Empleado <input type="checkbox"/>	
Operario <input type="checkbox"/>	
Tiempo de servicio _____ Años _____ Meses	
<i>Fecha:</i>	

ANEXO 3

PRUEBAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

1. Sentido del Humor

1.1. Validez

Análisis de validez ítem – test

Ítem	r	Ítem	r
1	,420	13	,281
2	,621	14	,550
3	,616	15	,574
4	,204	16	,566
5	,613	17	,547
6	,678	18	,497
7	,602	19	,619
8	,414	20	,438
9	,549	21	,500
10	,349	22	,545
11	,502	23	,550
12	,577	24	,544

1.2 Confiabilidad

Análisis de Fiabilidad de la Escala Multidimensional del Sentido del Humor MSHS

Indicadores	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Competencia o habilidad personal para utilizar el humor	12	,878
El humor como mecanismo de control de la situación	7	,755
Valoración social y actitudes hacia el humor	5	,672
TOTAL	24	,905

2. Satisfacción Laboral

2.1. Validez

Análisis de validez ítem – test

Ítem	r	Ítem	r	Ítem	r
1	,469	10	,368	19	,326
2	,031	11	,413	20	,665
3	,346	12	,259	21	,056
4	,329	13	,376	22	,583
5	,139	14	,340	23	,509
6	,414	15	,404	24	-,242
7	,349	16	,373	25	,494
8	,542	17	,331	26	,586
9	,287	18	,501	27	,514

2.2. Confiabilidad

Análisis de Fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Indicadores	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Significación de la tarea	8	,813
Condiciones de trabajo	9	,790
Reconocimiento personal y/o social	5	,329
Beneficios económicos	7	,715
TOTAL	27	825

ANEXO 4

OTROS

SOLICITUD PRESENTADA EN MESA DE PARTES

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

ASUNTO: ACCESO A INFORMACIÓN ESTADÍSTICA CON FINES INVESTIGATIVOS

SR ABOG. MAURICIO VALDIVIA GAMERO, JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR
UNIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
RECEPCIONADO
07 NOV. 2017
Expediente N° 19.104 Folios 01
Hora: 11:54

Yo, Gerardo André Ramos Vizcarra, identificado con DNI N° 70004267, practicante en el área de Psicología de la DEMUNA,

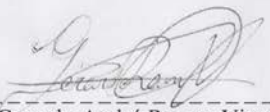
Ante usted expongo:

Hacerle llegar un cordial saludo en ocasión de solicitarle que, como estudiante de último año de la carrera de Psicología Humana de la Universidad Alas Peruanas, y como parte de mi Plan de Trabajo presentado al inicio de mis Prácticas Pre Profesionales, se me permita realizar mi Proyecto de Tesis con la participación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar y acceso a la misma con fines de obtener información que me permitan desarrollar mi proyecto de fin de carrera. Dicha información será estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

Dada mi participación como practicante de Psicología en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, agradecería se me permita obtener la información necesaria que me permita completar mi Proyecto de Tesis sobre el tema de investigación relacionado al **SENTIDO DEL HUMOR Y EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL**. En adición, se considera oportuno para la Municipalidad que se realice el proyecto de tesis puesto que contribuirá a conocer el nivel de satisfacción laboral que siente cada trabajador hacia la Municipalidad en las diversas áreas de la misma, proponiendo estrategias para la mejora de los niveles obtenidos.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarles mis sentimientos de más alta consideración y estima personal.

Arequipa, 7 de noviembre del 2017


Gerardo André Ramos Vizcarra
DNI 70004267