



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La felicidad y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL
E.I.R.L. en Chimbote en el año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Palacios Niño, Ana Karina (ORCID: 0000-0003-2947-3648)
Guerrero Cardoza, Enrique Guillermo (ORCID: 0000-0003-0844-694X)

ASESOR:

Mgtr. Gutierrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedicamos a Dios por iluminarnos y brindarnos salud para poder terminar nuestra carrera profesional con éxito.

A nuestros padres por su comprensión y dedicación para inculcarnos valores, respeto y responsabilidades que han hecho que seamos mejor persona, gracias por su amor incondicional.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

Los autores.

Agradecimiento

A nuestro padre Celestial por haber iluminado nuestra mente y fortalecido nuestros corazones.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, su apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Le agradecemos y hacemos presente el gran afecto hacia ustedes, nuestra hermosa familia.

A la Universidad César Vallejo por haber aceptado ser parte de ella para poder estudiar la carrera, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Los autores.

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

GUERRERO CARDOZA, ENRIQUE GUILLERMO

cuyo título es:

**La felicidad y la productividad en los colaboradores de la empresa
Inversiones AOJAVIL E.I.R.L. en Chimbote en el año 2019.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:17..... (Número).....
.....DIECISIETE..... (Letras).

Chimbote 09 de Diciembre del 2019.

.....
DRA. JAELA PEÑA ROMERO
PRESIDENTE

.....
MGTR. RANDALL GUTIERREZ CHILCA
SECRETARIO

.....
MGTR. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS
VOCAL

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a).

PALACIOS NIÑO, ANA KARINA

cuyo título es:

**La felicidad y la productividad en los colaboradores de la empresa
Inversiones AOJAVIL E.I.R.L. en Chimbote en el año 2019.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de:17..... (Número).....
.....DIECISIETE..... (Letras).

Chimbote 09 de Diciembre del 2019.



.....
DRA. JAELA PEÑA ROMERO
PRESIDENTE



.....
MGTR. RANDALL GUTIERREZ CHILCA
SECRETARIO



.....
MGTR. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Nosotros Guerrero Cardoza Enrique Guillermo con DNI N°74024957 y Palacios Niño Ana Karina con DNI N° 73446760 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 11 de diciembre del 2019.



Enrique Guillermo Guerrero Cardoza

DNI: 74024957



Ana Karina Palacios Niño

DNI: 73446760

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
II. Método.....	17
2.1. Diseño de investigación	17
2.2. Variables y operacionalización	17
2.3. Población y muestra.	21
2.4. Técnicas e instrumentos de validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	24
2.6. Métodos de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos.....	25
III. Resultados.....	26
IV. Discusión	43
V. Conclusiones	48
VI. Recomendaciones	49
Referencias.....	50
ANEXOS	54

Resumen

La variable felicidad guarda gran importancia para el desarrollo de los individuos, que buscan alcanzar sus metas. Hablar de felicidad, es tratar de relacionarla con otras variables tales como la productividad, que es delimitante para el éxito de las organizaciones. Es por ello, que el presente trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación de la felicidad con la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019. Tuvo como propósito secundario, identificar los niveles de las variables felicidad y productividad de los colaboradores de dicha empresa, y determinar la relación entre productividad y las dimensiones de la felicidad.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental transversal, y un diseño descriptivo - correlacional. La población fue de 40 colaboradores del área productiva. El estudio utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos en ambas variables, para felicidad un “Cuestionario para medir la Felicidad” y en productividad una “Guía de análisis observacional”. Los datos fueron procesados haciendo uso del análisis descriptivo y también inferencial.

Como resultados, la felicidad posee una relación significativa con la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,277, mostrando una relación positiva de nivel baja. Se identificó el nivel de la felicidad donde el 70.0% de colaboradores se encuentran en un nivel alto y el nivel de la productividad es medio con un 55%. Se determinó que la relación más significativa entre la productividad con una de las dimensiones de la felicidad fue la del sentido positivo de la vida con 0,258 de coeficiente de Rho de Spearman.

Palabras clave: Felicidad, sentido positivo de la vida, alegría de vivir, realización personal, satisfacción con la vida, productividad, eficiencia, eficacia.

Abstract

The happiness variable is very important for the development of individuals, who seek to achieve their goals. To speak of happiness is to try to relate it to other variables such as productivity, which is delimiting for the success of organizations. That is why; the purpose of this work was to determine the relationship of happiness with the productivity of the employees of the company Inversiones AOJAVIL EIRL in Chimbote in the year 2019. It had as a secondary purpose, to identify the levels of the variables happiness and productivity of the employees of said company, and determine the relationship between productivity and the dimensions of happiness.

The research was quantitative approach, with a type of cross-sectional non-experimental study, and a descriptive - correlational design. The population was 40 employees from the productive area. The study used data collection instruments validated by experts in both variables, for happiness a "Questionnaire to measure Happiness" and productivity a "Guide of observational analysis". The data were processed using descriptive and inferential analysis.

As a result, happiness has a significant relationship with productivity in the employees of Inversiones AOJAVIL E.I.R.L in Chimbote in 2019, with a Spearman Rho coefficient of 0.277, showing a positive low level relationship. The level of happiness was identified where 70.0% of employees are at a high level and the level of productivity is medium with 55%. It was determined that the most significant relationship between productivity and one of the dimensions of happiness was that of the positive meaning of life with 0.258 of Spearman's Rho coefficient.

Keywords: Happiness, positive sense of life, joy of living, personal fulfillment, satisfaction with life, productivity, efficiency, effectiveness.

I. Introducción

En épocas contemporáneas las organizaciones en su gran mayoría presentan una despreocupada gestión del talento humano, esto se evidencia en un descontento e insatisfacción laboral muy grande. La premisa de cualquier organización es mantener o buscar colaboradores “felices” a través de una adecuada gestión, derivada de acciones correctas.

Es lamentable que a pesar de tener estas premisas, en la actualidad sólo las organizaciones se evocan en los rangos positivos de acuerdo a enfoques de productividad y dejan de lado la parte intangible pero existente de estos mismos, que es la felicidad que deben de poseer en sus acciones laborales, por parte de las gerencias funcionales en las empresas.

Una productividad positiva, no solo recae en el colaborador, sino también en la gestión que genere un buen ambiente donde se pueda desenvolver a través de estrategias de estimulación motivantes (Vásquez, 2012).

Lamentablemente la infelicidad se ve evidenciada mucho en el nivel internacional, para tener un precedente de este tipo de felicidad dentro del estudio, es posible guiarse de la Organización Mundial de las Naciones Unidas en su Reporte Mundial de la Felicidad 2017, donde arroja resultados por países y su porcentaje de felicidad en el trabajo. De los cuales países que poseen mayores puntajes, tenemos en primer lugar a Noruega con 85%, seguido de Dinamarca con 83%, esto se debe a que la empresa prioriza gerencialmente a través de acciones la gestión de la felicidad dentro de los colaboradores.

Según la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) en el año 2017 (p.45), nos muestra un estudio realizado a las organizaciones donde el 75% de las entidades no guarda una contraloría adecuada de la productividad en sus trabajadores dentro de las instituciones, esto se debe según lo consultado a que los trabajadores sienten que dentro de la gestión de las empresas existe demasiada dedocracia.

Arellano (2019), en su artículo científico KusiKuy nos muestra cómo es que se encuentran la felicidad de los peruanos, para eso se hizo un estudio que expone que el peruano es feliz debido a diversos factores, que aquejan su día a día, entre ellos tenemos el factor condiciones laborales,

bienestar familiar entre otras situaciones, donde ubican al tema felicidad en el trabajo en el contexto de realidad problemática.

Para que no exista felicidad organizacional en las zonas más importante del país, es la carencia de propuestas favorables para el empleo y la despreocupación del bienestar completo del empleador frente a sus tareas, como la falta de flexibilidad, liderazgo participativo, optimismo, el disfrute, entre otras situaciones.

De acuerdo con el artículo del Diario Gestión en el mes de junio del 2018, se descubrió una investigación sobre las autoauditorías que desempeñaban organizaciones constructoras nos dice que esta no se hace efectiva en su gestión al 100% debido a que hasta la fecha sólo el 55% de las empresas muestra consecuencias de su gestión administrativa dentro de los parámetros constituido, debido a la informalidad de los contratos con el sector a veces público. De ese 55% de entidades, existe más de 32% que no gestiona adecuadamente la productividad en sus trabajadores, debido a un estándar inadecuado de gestión, por ende, el trabajador no sabe cómo potenciar sus recursos para hacer efectivo su desempeño. En este problema es donde radica principalmente la falta de atención eficaz dentro de las empresas constructoras, por parte de la persona líder con sus subordinados que encierran diversas idiosincrasias de acuerdo a su contexto cultural y de personalidad.

Según la entrevista realizada a Eugenio De Soto economista y sociólogo, en el año 2017 en las regiones del norte del país, lo que se buscó en empresas de corte construcción, son colaboradores que se doten de cualidades proactivas positivas, esta denominación se le conoce como manpower, cuya función lo que examina es que transmita de alegría al entorno donde se halla para poder así transformar el chip a los colaboradores.

Por lo tanto, podemos recalcar en nuestra realidad problemática que la unidad de análisis es la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L que se encuentra situado en la Región Ancash, Provincia del Santa, Chimbote, su gestión es autónoma en lo administrativo y en lo económico, recibiendo partidas directas de los accionistas, y junto a sus 40 trabajadores productivos.

En la constructora se puede ver que muchos de los trabajadores presentan felicidad pero algunos se sienten disconformes. También es importante estudiar la productividad de los trabajadores a

través de niveles para que así se pueda vislumbrar de una mejor manera la situación de la variable.

A nivel Internacional tuvimos las siguientes investigaciones, que nos sirven como antecedentes, Jebb, Tay, Diener y Oishi (2018) en su artículo científico “Felicidad, saciedad de ingresos y puntos de inflexión en todo el mundo”. Tuvo como objetivo evaluar la felicidad a través de la saciedad de ingresos que generaba el trabajo de los individuos. Se basó como muestra en una encuesta aplicada a 1.7 millones de trabajadores. La investigación fue de tipo, exploratoria – descriptiva. Llegó a las siguientes conclusiones: Señalan según el estudio que los encuestados tienden a tener un cierto grado de adaptación de la felicidad y que el dinero influye en la felicidad mediante el cumplimiento de ambas necesidades y el aumento de los deseos materiales, a través de su desempeño en el esfuerzo de su trabajo, donde se puede decir que mientras mejor remunerados sean laboralmente hablando podrán ser más felices.

Helliwell y Akinin (2018) en su artículo científico “Expandiendo la ciencia social de la felicidad”. Mostró las escalas de felicidad de autoinforme válidas y confiables, que han impulsado una gran cantidad de investigaciones sobre las causas y las consecuencias de la felicidad humana, lo que permite a los investigadores de todas las ciencias sociales abordar empíricamente las preguntas anteriores que se trataban teóricamente más en las ciencias sociales, la religión y la filosofía. A medida que se cumpla las metas de las personas más rápido será el camino de la felicidad.

Myers y Diener (2018) en su artículo científico, “La búsqueda científica de la felicidad”. Buscó como objetivo definir la búsqueda de la felicidad. Las conclusiones dijeron que la persona busca su felicidad y la logra alcanzar cumpliendo sus metas y encontrándose en tranquilidad y equilibrio en los aspectos de su vida. Cada individuo tiene prioridades distintas y de ahí radica la capacidad de obtener la felicidad.

Goodman, Disabato, Kashdan y Kaufmann (2018) en su artículo científico, “PERMA y los componentes básicos del bienestar”. Tuvo como objetivo probar que planteando el modelo Perma dentro de un grupo de individuos mejora la situación de la felicidad a los que ellos están expuestos. Llega a los resultados y conclusiones: Que, aplicando emoción positiva,

compromiso, relaciones, significado y realización dentro de cada uno de los individuos puede mejorar considerablemente la situación de felicidad o la valla puesta por el mismo individuo.

Peña (2016) en su tesis titulada: “La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones”. Este estudio se realizó en la Universidad Militar Nueva Granada de Colombia. Consideró una muestra de 340 trabajadores de diversas organizaciones, tuvo como técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario, y llegó a las siguientes conclusiones: La felicidad alcanza palancas de gestión dentro de las empresas a través de la búsqueda de la mejora del individuo, a través de su mejoría en la productividad y su satisfacción dentro de los mejores condicionamientos y brusquedad de los lineamientos mejores.

Moccia (2016) en su artículo científico: “Felicidad en el trabajo “, tiene como objetivo principal estudiar las teorías de la felicidad en el trabajo en función de la conductualidad del individuo, para ello construyó teorías relacionadas a los demás autores en consulta que ahondan escuetamente el tema de felicidad desde enfoques organizacionales, entre las principales características se encuentra, la flexibilidad, el optimismo, la confianza. Moccia en su conclusión del artículo adjunta que es muy importante conocer la felicidad organizacional. Ya que de esta deriva las situaciones favorables en condiciones para producir de una mejor manera.

Zapata (2015) en su tesis titulada: “Engagement y productividad en las empresas”. Este estudio se realizó en la Universidad del Rosario, Colombia, consideró una muestra de 140 trabajadores de diversas empresas, tuvo como técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario, y llegó a las siguientes conclusiones: El valor que genera la productividad de sus empleados a las organizaciones aumenta eficazmente cuando estos están comprometidos. Al generar este sentimiento de engagement o felicidad hacia la compañía el empleado trabaja más a gusto y con mejor desempeño laboral, generando un alza en la productividad de sus labores, donde se ve beneficiado, no sólo el empleado con; ascensos, reconocimientos, premios, etc. Se obtuvo que el 51.4% de los trabajadores evaluados en las empresas alcanzan un productividad media, seguida del, 40.5% que alcanza una productividad alta, esto se da ya que las empresas cualquiera sea su rubro, lo que buscan siempre es alcanzar las metas establecidas dentro sus objetivos organizacionales, y para ello condicionan de exigencias a los trabajadores, para que de esta manera alcancen lo previsto, es por ello que el mismo trabajador por obvias razones muestra

tanto una productividad alta y media, y no una considerable productividad baja, ya que si fuera el caso, los trabajadores que se ubiquen en esa situación serían separados.

Oswald, Proto y SgROI (2015) en su artículo científico titulado: “Felicidad y productividad”. Tuvo como objetivo ver si es que la felicidad condiciona la productividad en el trabajo de las personas. Tuvo una muestra de 345 trabajadores. Un enfoque mixto y enfoque transversal. Llegó a las siguientes conclusiones: Una felicidad superior se asocia sistemáticamente con una productividad media. Es por ello que se puede afirmar que existe una relación entre la felicidad de los trabajadores y su productividad, a través de una significancia de 0.000, y un coeficiente de rho de Spearman de 0.310, dándonos una relación positiva baja entre ambas variables. Pudiendo observar que no es que, mejorando la felicidad, mejorará completamente la productividad, ya que se debe de entender que la felicidad es prioritaria en algunos aspectos para una persona, y distinta en otras, condicionando solo en una medida el esfuerzo humano en conjunto que se puede realizar en el aspecto laboral.

También se halló la relación entre la productividad y las dimensiones de la felicidad, donde se llega a la conclusión que existe relación entre la variable y las dimensiones, pero esta relación es positiva - moderada, debido a que un sentido positivo de la vida, una satisfacción con la vida, una realización personal y una alegría por vivir altas, no necesariamente garantizará una productividad alta dentro los trabajadores de cualquier centro laboral. De las relaciones encontradas la más alta es la del sentido positivo de la vida con la productividad con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,342.

Crespo y Mesurado (2015) en su artículo científico: “Economía de la felicidad, Eudaimonia y psicología positiva: de la economía de la felicidad a la economía floreciente”. En su desarrollo actual notable, la economía de la felicidad se centra en la relevancia de la felicidad de las personas en los análisis económicos. Como esta teoría ha sido criticada por basarse en una noción incompleta de la felicidad, este artículo pretende apoyarla con fundamentos filosóficos y psicológicos más ricos. Específicamente, sugiere que la economía de la felicidad debería basarse en el concepto filosófico de eudaimonia de Aristóteles.

Sato, Kochiyama, y Toichi (2015) en su artículo titulado: “El sustrato neural estructural de la felicidad subjetiva”. La felicidad es una experiencia subjetiva que es un objetivo final para los

humanos. Los estudios psicológicos han demostrado que la felicidad subjetiva se puede medir de manera confiable y consiste en componentes emocionales y cognitivos. Se pudo evidenciar que del total de encuestados, más del 74%, poseen una felicidad alta, a pesar de que laboran en empresas donde se trabaja a metas y objetivos organizacionales constantes, esto nos da a entender que la condición laboral dentro de una empresa a través de las exigencias que se piden, no es un factor condicionante para que una persona se encuentre feliz.

Kullenberg y Nelhans (2015) en su artículo científico: “El giro de la felicidad. Mapeo de la aparición de estudios de felicidad utilizando referencias citadas”. Tuvo como objetivo mostrar cómo es la felicidad en el individuo a través del resumen de resultados de estudios realizado. Se llegó a la conclusión que la felicidad e subjetiva para cada individuo y que varía dependiendo de sus necesidades y satisfacción de estas mismas a través de su cumplimiento.

Stewart, Dollwet y Rao (2015) en su artículo científico titulado: “La felicidad, la excelencia y el funcionamiento humano óptimo revisitado: examinar la literatura revisada por pares vinculada a la psicología positiva”. Tuvo como objetivo identificar y examinar la literatura revisada por pares vinculada al movimiento de psicología positiva. Los resultados muestran un aumento bastante constante de nueva teorías sobre la felicidad a través de estudios tanto empíricos como científicos, donde llegan a la conclusión que la felicidad es un estado del ser humano que depende de diferentes factores como la vida personal, vida laboral, vida social y que es exclusivo e innegociable para la diversas personas de acuerdo a su pensamiento propio e individual.

Sarıçam (2015) en su artículo científico titulado: “Felicidad subjetiva y esperanza”. Tuvo como objetivo examinar las relaciones entre la felicidad subjetiva y la esperanza. Los participantes fueron 435 estudiantes universitarios. Este estudio, utilizó la Escala de esperanza integradora y la Escala de felicidad subjetiva. Las relaciones entre se examinaron mediante el análisis de correlación y el Modelo de ecuaciones estructurales (SEM). En el análisis de correlación, la confianza y la confianza, la orientación positiva hacia el futuro y las relaciones sociales y los subfactores de esperanza del valor personal se encontraron positivamente relacionados con la felicidad subjetiva. Por otro lado, la falta de perspectiva sub factor de esperanza se encontró negativamente correlacionada con la felicidad subjetiva.

Joshanloo (2014) en su artículo científico titulado: “Conceptualizaciones orientales de la felicidad: diferencias fundamentales con las opiniones occidentales”. Tuvo como objetivo comparar los conceptos de la felicidad desde una perspectiva oriental y opiniones occidentales. Fue de tipo descriptiva – comparativa. Llega a las siguientes conclusiones: Se identifican y discuten diferencias fundamentales en las conceptualizaciones occidentales y orientales de la buena vida en el contexto de una teoría psicológica más amplia. Donde una de las diferencias es la capacidad de ser felices con cosas materiales como un sueldo superior, vivido en el occidente. También existen diferencias con el trato brindado en el trabajo, donde un mejor trato en occidente estimula mucho a la capacidad de generar felicidad a comparación del oriente.

Aranda, Extremera y Peneda (2014) en su artículo científico titulado: “Inteligencia emocional, satisfacción con la vida y felicidad subjetiva en profesionales de la salud de estudiantes femeninas: el efecto mediador del estrés percibido”. Tuvo como objetivo probar que mientras mejor maneje las relaciones interpersonales dentro del trabajo mejor satisfacción con la vida y felicidad puede tener. Llegó a las siguientes conclusiones: Los profesionales de la salud tienen que lidiar con altos niveles de estrés ocupacional y estudiantes de enfermería, y las ciencias de la salud aliadas deben desarrollar la capacidad de manejar sus propias emociones porque un déficit afectivo en la autorregulación puede conducir a un menor bienestar subjetivo.

Joshanloo y Weijers (2014) en su artículo científico titulado: “Aversión a la felicidad en todas las culturas: una revisión de dónde y por qué las personas son reacias a la felicidad”. Tuvo como objetivo observar cómo es que se muestra la felicidad en el individuo. Llegó a las siguientes conclusiones: En la cultura occidental contemporánea es que la felicidad personal es uno de los valores más importantes en la vida. Por ejemplo, en la cultura estadounidense se cree que no parecer feliz es motivo de preocupación. Estas nociones culturales también se hacen eco en la psicología occidental contemporánea (incluida la psicología positiva y gran parte de la investigación sobre el bienestar subjetivo).

Dutschke (2014) en su tesis titulada “Factores condicionantes de felicidad organizacional” tuvo la premisa de una muestra compuesta por 105 trabajadores. Esta investigación se desempeñó en la Universidad de Atlántida, España. Tuvo como técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario, y llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados según variable felicidad

enfataron que el 75% de sus trabajadores son felices en el trabajo, los 15% infelices y solo el 10% poseen neutralidad.

Porter (2014) en su artículo científico llamada: “Fuentes de la felicidad e intelectualidad en el trabajo: una perspectiva combinada”. Tiene como objetivo buscar las fuentes que generen tanto felicidad como intelectualidad en el trabajo, y llega a la conclusión de que la principal causa para el incremento de estas dos dimensiones es el bienestar, lastimosamente el bienestar del ser humano lo busca el mismo, y de manera egoísta.

Llega a la conclusión después de la evaluación a los colaboradores de diversas empresas, que la felicidad que poseen en el sentido positivo de la vida es de casi más del 76.5% en un nivel alto, mientras que el 15.6% lo califica en un nivel bajo, esto se debe principalmente a que este tipo de individuo busca el sentido positivo de las cosas que le pasa a la largo de la vida, generado así felicidad dentro de su sentimiento a pesar que se las cosas le salgan mal, ya que es la visión de cómo es que ve las cosas, la que le permite generar sentimientos de felicidad en su vida.

Concluye también que el 65% de los colaboradores encuestados ubican a la satisfacción con la vida en un nivel alto, mientras que también existe un considerable 25% que la ubica en un nivel medio, y esto se debe a que el individuo a pesar de que pueda estar feliz, no necesariamente puede estar satisfecho con su vida, ya que la satisfacción de vida principalmente se relaciona con las metas alcanzadas y el prospecto a lo que se quiere llegar hacer en la medida de los arquetipos que requiera la sociedad.

Llega también a la conclusión que el 82.4% de los colaboradores de empresas manufactureras (trabajo a metas), sienten que alcanzaron la realización personal de manera alta, esto se debe a que el individuo con ciertas características como lo es un obrero, generalmente posee aspiraciones de realización personal poco ambiciosas y fáciles de alcanzar, lo que permite de esta manera alcanzar una realización personal de acuerdo a un criterio individual y no colectivo, es por ello que se presenta estos resultados.

A nivel nacional tuvimos las siguientes investigaciones, Paz (2017) en su tesis titulada “Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centro de atención al cliente de la empresa américa Móvil- Claro, Arequipa, 2016-2017”, Este estudio se realizó en la Universidad Católica San Pablo, de la ciudad de Arequipa. Consideró que su

población constituida por 66 trabajadores en atención al cliente. Por tal motivo usó como técnica la encuesta y llegó a la conclusión: Su investigación fue de manera transversal la felicidad organizacional y la productividad y se dio a conocer que la felicidad org. como la productividad tenían mejores niveles en un ponderado promedio de 58.17%, bajo de 29%.83 y en niveles altos un 12%..

Se llega a concluir que el nivel de la eficiencia de los trabajadores evaluados es de 65.5% en el nivel alto, debido a que si no muestran una utilización adecuada del tiempo con los recursos generados, peligran su estadía dentro de la empresa, así también se muestra la eficacia dentro de la empresa evaluada donde el 72.3% de los colaboradores poseen una eficacia alta, donde se puede observar que los colaboradores saben cómo llegar a las metas establecidas a través de su esfuerzo conjunto.

Strusberg (2017) en su tesis titulada “La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario”. Este estudio se realizó en la Pontificia Universidad Católica del Perú, de la ciudad de Lima. Consideró que su población constituida por 105 trabajadores jóvenes. Por tal motivo usó como técnica la encuesta, recopilación de datos, y llegó a la conclusión: para lo que se estipula como referente en el tema del trabajo para los millennial, los profesionales, insertos en la fuerza de las labores ajo el fundamento de la creciente económica.

Las bases teóricas-conceptuales de la felicidad se sustentan en los siguientes autores:

La felicidad se estudia bajo la rama de la administración de empresas de manera consiente y responsable debido a que las empresas son organizaciones cuyo núcleo fundamental es el individuo. Es por ello que se plantea diversos enfoques bajo los que se fundamenta la búsqueda de la felicidad en la vida.

Enfoque de la psicología positiva de Seligma. Según con Cuadra y Florenzano (2013) cita al erudito de la psicología positiva Seligma quien tiene un enfoque enfatizando que: “En la psicología clásica en función de los recursos humanos, se realza las exigencias del mercado, descuidando los aspectos positivos que obtiene cada individuo, mantiene en cuenta el bienestar, para la persona”.

Lo que busca la cita es hacernos saber lo primordial que es la psicología positiva, en los ámbitos de la vida y en el trabajo, permitiéndonos desvincularnos de los pensamientos negativos o de cualquier tipo de enfermedad mediante sus pensamientos y condiciones positivas.

Enfoque eudaimónico de la felicidad. Bajo ese enfoque, podemos decir que la felicidad del individuo se alcanza necesariamente satisfaciéndose a través de estimulación de metas alcanzables en diversas áreas de su vida que comprenden un enfoque terciario como lo es el trabajo, entre otras, a través de sus motivaciones personales (Diener, 2010).

Es por ello que los sabios en el estudio del comportamiento de las organizaciones y sus individuos llegan a muchas teorías y conclusiones, en este caso citare a una de estas teorías que explica la bifactorialidad de motivaciones del trabajador para el enfoque de la felicidad eudaimónica. La teoría escogida es la de Herzberg, donde nos habla de motivaciones externas o extrínsecas.

Para poder tener un concepto más específico de lo mencionado nos valdremos de López (2005) quien citó a Herzberg de la siguiente manera: Cabe destacar que se escoge esta teoría como ejemplificación de la búsqueda de felicidad eudaimónica debido a que el individuo para ser feliz en alguna ocasión debe sentir motivación dentro de sus actuares diarios y estos se dan en diversas áreas de su vida, dicha motivación puede ser tanto intrínseca (psicología), como extrínseca (psicosocial).

Enfoque mixto de la felicidad. Este enfoque une ambas perspectivas tanto la hedonista como la eudaimónico, donde encierra felicidad, en este caso nos plantea que la persona es feliz alcanzando no solo placeres más básicos de la vida si no también los más complejos como las actividades que realiza a diario, aquí se centran diversas áreas de la vida como estudios, trabajos, estímulos externos entre otras.

Lo que busca la cita es hacernos saber lo primordial que es la psicología positiva, en los ámbitos de la vida y en el trabajo, permitiéndonos desvincularnos de los pensamientos negativos o de cualquier tipo de enfermedad mediante sus pensamientos y condiciones positivas.

Después de haber consultado con los autores peruanos correspondientes podemos llegar a la conclusión que Yanamoto (2013), muestra a la felicidad bajo un enfoque psicológico y primitivo

(antropológico), es por ello que sus estudios ayudan a medir la felicidad pero como conjunto conductual, llámese conjunto a una ciudad de comportamiento de acuerdo a su idiosincrasia y priorización de factores para la felicidad, lo cual en la presente investigación no nos sirve mucho, debido a que los investigadores de esta, buscan un enfoque más laboral.

En los enfoques de Arellano y Alarcón, estos poseen un poco más de similitud, ya que exploran a través de sus dimensiones no solo temas conductuales si no también enfoques netamente laborales, sin embargo se escogió al autor Alarcón para el trabajo ya que posee un poco de mayor sustento metodológico a la hora de la recolección de datos.

Según la Domínguez e Ibarra (2017) la palabra felicidad es un estadio de la misma persona que percibe paz interior, alegría, entre otras sensaciones manifestadas en sentirse satisfecho (p.56).

Alarcón (2012) es el fin de lo que busca las metas del ser humano desde sentirse realizado desde enfoques personales como también en los enfoques profesionales a través de un sentimiento de satisfacción (p.14).

Moccia (2016) señaló que la felicidad del individuo también se puede alcanzar desde ámbitos laborales desde el bienestar del mismo como la rarefacción de lo resolutivo en volverse productivo por este estadio (p.10).

Los autores consultados hacen énfasis que la felicidad es un tema subjetivo que varía de acorde a la priorización que posee el ser humano en la satisfacción de sus metas ya sean humanas o también tecnológicas, es por ello que para poder estudiar de una manera adecuada la felicidad en el ser humano se debe de investigar los diferentes ámbitos de la vida personal.

Alarcón (2012) postulan la existencia de cuatro dimensiones: El sentido positivo de la vida: Comprendieron la posesión de la persona acerca de los aspectos beneficiosos de la vida, la pérdida de depresión, fracaso, pesimismo, intranquilidad y vacío existencial; es decir, indican el nivel de sentirse feliz que es reflejado según sus actos y expresiones manifestadas en el ámbito laboral, así como los sentimientos positivos que pueden evidenciarse en el comportamiento de las personas, comprende la visión hacia sí mismo y diversos aspectos de la vida, el trabajo, desempeño laboral activo y entusiasta. Sus indicadores son ideal, gozo, excelencia y optimismo (p.11).

La satisfacción con la vida: Según Alarcón (2012) consistió en el sentimiento final que expresa el resultado del acceso a los bienes anhelados en la esfera individual, social, religiosa y laboral; tienen que ver con la calidad de las relaciones, la reciprocidad, los valores compartidos, que sin embargo son significativos en la vida laboral; se puede estar satisfecho con el trabajo desempeñado, con el liderazgo de jefes, con la motivación recibida para alcanzar las metas individuales y organizativas. Sus indicadores son los aspectos personal, profesional, en la institución y asistencial (p.16).

Realización personal: Según Alarcón (2012) la necesidad de alcanzar el máximo nivel de desarrollo del propio potencial y su materialización en productos específicos, es relevante e indica altos niveles de desarrollo humano, comprende la evaluación de reactivos para medir el logro de la felicidad plena, sentimientos y emociones profundas y duraderas. Sus indicadores son alegría, justicia, personal, profesional, sentimiento contento y éxito (p.19).

La alegría de vivir: Según Alarcón (2012) representó la exteriorización del sentimiento de encontrarse muy bien en la vida, de haber logrado cuanto se anhelaba o estar muy cerca de alcanzarlo. Abarca sentimientos de optimismo y reconocimiento de que vale la pena vivir, que es una experiencia maravillosa; es una de las expresiones más altas de felicidad, que disfruta de cada instante vivido, tanto en lo personal como en lo laboral, multiplica los recursos con que cuenta para hacer su vida. Sus indicadores son vocación, alegre, placer, generación de felicidad y sentimiento maravilla (p.20).

Las bases teóricas-conceptuales de la productividad se sustentan en los siguientes autores:

Nos basaremos en lo planteado por Taylor quien hace una comparación en lo que es relacionado con la producción y la productividad, es por ello que dice que la máxima producción es a su vez la máxima productividad ya que es un estadio condicionante entre los obreros y los empleadores.

En algunas empresas existen métodos de trabajo que no permiten la dirección adecuada en la consideración del trabajador (Erra, 2001).

(Marx; 1980) “... se puede observar que existe productividad si el mayor esfuerzo para alcanzar las metas se ve reflejado en la utilidad adecuada de los recursos dentro de las funciones y actividades dadas...”

Así pues, Marx adjunta que la productividad es el esfuerzo del trabajo bajo la aportación de las actitudes y capacidades productividad del uso de la fuerza laboral de cada individuo, considerando el uso consiente de los recursos brindados por la misma empresa.

La productividad es como un indicador que mide los recursos que se utilizan a través de la ejecución de alguna tarea y meta cumplida a través de realizar mayor producción a través de los recursos planteados a través del ofreciendo de los bienes y servicios (Torres, 2015, p. 2).

Según el autor Schroeder (2008) refirió que:

La palabra productividad es componente conocida como la interacción entre la producción que se obtiene de un sistema con los recursos que se utilizan para poder obtenerla a través del esfuerzo. También posee una definición en la cual se dice que es el resultado del tiempo utilizado con los recursos necesarios (p. 533).

Según Drucker (2010) “La productividad significa ese equilibrio entre todos los factores de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo”.

García (2009), enfatiza que: “La productividad es un esfuerzo conjunto de los elementos materiales como los humanos en la búsqueda de un resultado esperado” (p.67).

Koontz y Weihrich (2004), definen que:

“La palabra productividad es el conjunto unido en el cual es el esfuerzo que se realiza con el capital utilizado. Una alta productividad en escalas grandes es mermar gastos y maximizar los ingresos”.

En conclusión, la palabra productividad es el trabajo realizado del individuo con la unidad del tiempo y los recursos utilizados expresados en términos económicos, a mayor aumento de las acciones productivas mayores el ingreso a la empresa.

Mencionaremos a los autores Koontz y Weihrich (2004), donde nos dice que existe 2 dimensiones, las cuales son: “eficiencia, eficacia.” (p. 91).

Eficiencia: "Es la relación entre los insumos que se utilizan y los recursos que se programan. Este índice condiciona a ver que el recurso está bien definido y es adecuado el uso de este mismo para poder producir”.

Eficiencia es hacer las cosas bien. Su fórmula es:

$$\text{Eficiencia} = (\text{Proyecto realizado} / \text{Tiempo utilizado} / \text{trabajador}) // (\text{Proyecto programado} / \text{Tiempo programado} / \text{trabajador})$$

Es la relación de los resultados que se alcanzan con los recursos usados [...], buscar eficiencia es que se optimicen los recursos para poder aprovechar adecuadamente los insumos, Se entiende también por insumos o recursos al tiempo, materiales de producción, entre otras, cualquiera de ellas sirve para poder ejemplificar la fórmula planteada de la eficiencia (p.93).

La fórmula más cercana para hallar la eficiencia dentro de la constructora evaluada es medir la división entre el tiempo útil sobre proyecto realizado sobre trabajador y el tiempo total sobre el proyecto programado sobre el trabajador, ya que esta es la información más cercana que se puede obtener dentro de la empresa para fines investigativos.

Eficacia: Es lo mencionado entre metas alcanzadas y las metas que se tiene fijadas. El índice de eficacia expresa el buen resultado de la realización de un producto en un periodo definido.

La fórmula es la siguiente:

$$\text{Eficacia} = (\text{Proyecto ejecutado} / \text{Proyecto programado})$$

Lo que se quiere decir que la eficacia es las metas alcanzadas versus las metas planteadas, enteras palabras la eficacia es lograr el efecto que se espera por parte de la empresa a través de sus expectativas (p.94).

Para la elaboración de la fórmula de esta investigación se creyó conveniente adecuarla a los indicadores de Unidades producidas, que vienen hacer el número de proyectos de construcción

realizados o ejecutados por la empresa entre el planificado, de esta división saldrá la eficacia de la empresa.

Por tanto, el problema fue planteado de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona la felicidad con la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E. I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Esta investigación se pudo justificar, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Es de carácter conveniente ya que la constructora se favoreció con este estudio porque entendió la felicidad en el colaborador y también los de la productividad, que autorizó vislumbrar soluciones para la situación hallada.

Es de relevancia social, debido a que generó un impacto por medio de los resultados de la investigación, permitiendo cambiar la situación mostrada en la constructora en beneficio de los clientes tanto externos como internos.

Es de naturaleza útil en la metodología, porque a través del desarrollo de los objetivos diagnosticó la situación de las variables las causas de la felicidad en el trabajo y productividad para así diseñar una propuesta con la teoría mostrada en el inicio del trabajo de investigación.

Es de valor teórico, ya que juntó toda la teoría relacionada al tema de la felicidad y productividad, apoyando así a la futura alfabetización de estos temas a personas que desconocen sobre ello.

Es de carácter práctico ya que se efectuó el levantamiento de datos a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos tanto para la felicidad como para la productividad.

Posee una hipótesis general expresada de la siguiente manera

H1: Existe relación entre la felicidad con la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Ho No existe relación entre la felicidad con la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

La investigación posee un objetivo general, el cual fue: Determinar la relación de la felicidad con la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Y de objetivo específicos: Identificar el nivel de la felicidad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019. Identificar el nivel de la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019. Determinar la relación de la productividad y sus dimensiones de la felicidad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación fue no experimental, puesto que “En esta investigación únicamente se observó las variables de estudio sin alterarla, solo se observó naturalmente la variable a través de la examinación de la información sin siquiera manipular nada, en este caso lo que se busca es analiza la relación de las variables felicidad y productividad” (Hernández, et.al., 2014).

Se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que tanto la variable felicidad como productividad se midieron a través de números.

Fue transversal, ya que: “el recojo de la información y los datos de la población estudiada en la investigación se realizó en un determinado periodo, “una sola vez” través de un cuestionario y técnicas de recolección (Hernández, et.al., 2014).

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional debido a que se conoció la relación y su grado que poseen las dos variables en la muestra establecida en dicha investigación esto se hace primero desde un enfoque descriptivo averiguando los niveles de cada variable para luego realizar un enfoque correlacional para halla la relación (Hernández, et.al., 2014).

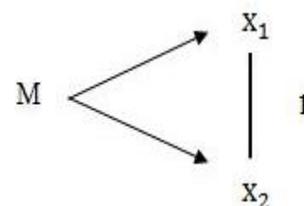
Dónde:

M: Colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

X1: Felicidad

X2: Productividad

r: Relación que existe entre las variables en estudio.



2.2. Variables y operacionalización

Variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 105) indican que “Las variables son la propiedad que se puede dudar y cuya diferenciación es dispuesta de medirse”.

Variable 1: Felicidad

Variable 2: Productividad

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN, CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Felicidad	Según Alarcón (2012), es el resultado de la interacción entre la percepción y aceptación de ser quien se es, el reconocimiento del justo progreso y realización alcanzado, así como la capacidad de disfrutar y expresar sentimientos de alegría, tomando la decisión de vivir el presente con calidad de vida.	Es una constante de satisfacciones que engloba el bienestar general en diversos aspectos de la vida del individuo, como lo es sentido positivo de la vida, satisfacción de la vida, realización personal y alegría por vivir se medirá a través de un cuestionario de la teoría basada en Alarcón	Sentido positivo de la vida	Ideal	Ordinal/LIK ERT
				Gozo	
				Excelencia	
				Optimista	
			Satisfacción de la vida	Personal	
				Profesional	
				Institución	
			Realización Personal	Asistencial	
				Alegría	
				Justicia	
				Personal	
				Profesional	
			Alegría de vivir	Contento	
				Éxito	
Vocación					
Alegre					
Placer					
Feliz					
Maravilla					

Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICIÓN, CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad	Koontz y Wehrich (2004), definen que: “La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital”.	Es el resultado del uso consiente de los recursos empleados con las metas planteadas por parte de los elementos de la empresa. El nivel de la productividad será por intervalo a través del resultado de la guía de análisis a través de la aplicación de las formulas en las cifras numéricas escogidas, en función de la eficiencia, eficacia.	Eficiencia	(Proyecto realizado/ Tiempo utilizado /trabajador)/(Proyecto programado /Tiempo programado/ /trabajador)	Ordinal
			Eficacia	(Proyecto ejecutado/ Proyecto programado)	

Elaboración propia

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población.

La población estuvo constituida de diferente manera para ambas variables; para la variable felicidad, se utilizó la opinión de los 40 colaboradores del área productora de la empresa Constructora Inversiones AOJAVIL E.I.R.L perteneciente a la ciudad de Chimbote en el año 2019. Su distribución se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: *Distribución de la población de las variables felicidad y productividad*

Puesto de Trabajo	Número de Ocupantes
Área Productora (Mano de obra, construcción)	40

Fuente: Trabajadores registrados y nombrados en la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote año 2019.

La segunda población fueron los documentos de registro en los proyectos culminados, tiempos utilizados y planificados, etc.

2.3.2. Muestra

Muestra Censal según la autora Balestrini (2007) sostiene que: “Cuando el universo de estudio está integrado por un número reducido de sujetos por ser una población pequeña y finita, se tomaron como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, no se aplicaran criterios muestrales” (p. 120).

La muestra fue igual a la población (40 colaboradores) para la variable felicidad y cifras de tiempo utilitario, tiempo total, proyectos culminados, proyectos esperados, entre otras para la variable productividad.

2.3.3.1. Criterios de exclusión e inclusión para la población de la felicidad

- Exclusión, Trabajadores del área productora que no estuvieron registrados en planilla ni nombrados en la empresa Inversiones

AOJAVIL E.I.R.L, en Chimbote 2019.

- Inclusión, Trabajadores del área productora que estuvieron registrados en planilla y nombrados en la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote 2019.

2.4. Técnicas e instrumentos de validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica.

La técnica buscó facilitar el estudio de las variables a fin de recoger de primera mano a través de técnicas donde el hombre interviene en la recolección de la población y su perspectiva u opinión de alguna variable (Hernández, et.al., 2014, p.112).

2.4.1.1. Encuesta.

Se buscó obtener información de primera mano de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en torno a la percepción que tiene sobre la felicidad y la productividad.

2.4.1.2. Análisis documental

Es la acción de analizar documentos que contengan información relevante para el tratamiento de resultado que satisfagan objetivos dentro de la investigación (Ballestrini, 2007, p.130).

En este caso se buscó las cifras numéricas de registro de la constructora. El análisis documental, se basó en la guía de análisis documental.

2.4.2. Instrumento de medición

2.4.2.1. Cuestionario

El instrumento donde se basó la utilización de recolección de datos es un cuestionario el cual contiene preguntas basado en indicadores según lo mide la teoría consultada de cada variable a través del esquema metodológico de la investigación, a través de ello se aplicó este tipo de instrumento a la población estudiada y se obtuvo una información útil

para la investigación (Hernández, et.al., 2014).

Cuestionario de la Felicidad, este cuestionario estuvo basado en la adaptación de María de Fátima Liliana Ballón Rendón, reforzada de la teoría de Alarcón (2015), lo que se busca con este cuestionario es medir a través de 5 niveles la variable estudiada a través de respuestas en escala de Likert, este tipo de instrumento se trabajó en función de los indicadores, dimensiones de la felicidad, contiene 24 preguntas y posee una puntuación proporcional al peso de cada pregunta en orden correlativa y ascendente. La puntuación mínima es 24 y la máxima es 120.

2.4.2.2. Guía de análisis documental

Es un instrumento de investigación que se basó en una guía donde se observa información extraída de documentos para fines específicos (Hernández, et. al, 2014).

Guía de análisis documental, este instrumento estuvo basado en las fórmulas de las teorías de Koontz y Weihrich, lo que se busca medir es el nivel de la eficiencia, eficacia y efectividad, a través de la variable productividad, con esta guía de análisis documental pretende dividir a través de fórmulas en sus indicadores, el tiempo útil con el tiempo real, las unidades producidas entre el tiempo útil y el proyecto ejecutado entre el programado. La información recogida en la guía de análisis documental fue de un solo periodo, en este caso dividido en un semestre (el primer semestre del año 2019).

Cabe destacar que este instrumento se basó en los documentos brindados por la misma empresa constructora evaluada. .

2.4.2.2. Validez

Se utilizó el juicio de tres expertos; dos temáticos y un metodólogo, los cuales validaron la redacción de las preguntas, para el caso del cuestionario.

Para la guía de análisis documental también se validó a través del

juicio de tres expertos, pero en este caso se evaluaron las formulas correspondientes para hallar tanto el nivel de las dimensiones y la variable productividad.

2.4.2.3. Confiabilidad

Para el cuestionario el nivel de confiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach fue mayor a 0.80, por lo tanto el cuestionario es confiable.

La guía de análisis documental no requirió confiabilidad debido que no es un cuestionario para realizar una prueba piloto.

2.5. Procedimiento

El proceso de recolección de datos se realizó través de una fuente primaria por parte del investigador frente a la población (trabajadores y documentos).

El proceso de tratamiento de datos se realizó para la primera variable en la aplicación del cuestionario de la felicidad aplicada a los trabajadores y una guía de análisis a través de fórmulas tanto para la productividad, la eficiencia y la eficacia, a los datos documentales (cifras productivas), proporcionadas por la misma constructora a través de su base de datos, luego de ello se tabuló y se pasó a cotejar de la base de datos, a través de un análisis descriptivo en tablas a través del programa Spss, luego de ello se realizó a proseguir la redacción de conclusiones y recomendaciones.

2.6. Métodos de análisis de datos

Según los métodos de análisis este se mencionó dentro de un análisis desde el enfoque cuantitativo:

2.6.1. Análisis descriptivo

Se trató de analizar los datos, encontrar patrones, relaciones entre variables, diferencias significativas entre grupos, a través de la expresión de cuadro de frecuencias dada en los resultados de la investigación, para luego realizar gráfico de barras (Hernández, et. al, 2014).

2.6.2. Análisis inferencial

El análisis inferencial empleó la estadística inferencial, cuyo propósito es inferir, generalizar las cualidades observadas en una muestra a toda una población, mediante modelos matemáticos estadísticos. Sirvió para estimar parámetros y probar hipótesis en base a la distribución muestral. La prueba de hipótesis se efectuó mediante análisis paramétricos y no paramétricos (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011)).

Se aplicó la prueba Rho de Spearman, siguiendo el criterio, que de este modo se determinó la prueba de contrastación de hipótesis y el tipo de relación que poseen las variables y dimensiones estudiadas.

2.7. Aspectos éticos

Para el recojo de la información se solicitó un permiso correspondiente al gerente de la empresa, comunicándole el uso de esta investigación con fines estudiantiles delimitando así que la información recogida fue confidencial y anónima para los encuestados. Se precisó saber que se posee el compromiso al realizar esta investigación al no plagiar ningún tipo de fuente antes de ser citada y ceñirse a través de las normas Apa versión 6. Cabe señalar que los resultados obtenidos dentro de la investigación no fueron alterados a fines convenientes.

III. Resultados

3.1 Determinar la relación de la felicidad con la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Tabla 1:

Coefficiente de correlación entre la felicidad y la productividad.

		Felicidad	Productividad
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,277
		N	40
	Productividad	Coefficiente de correlación	,277
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Interpretación:

Existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirma la existencia de relación significativa entre las variables felicidad y productividad.

A su vez también, se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizado para estas variables es de 0,277 lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero moderada entre ambas variables.

3.2. Identificar el nivel de la felicidad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Tabla 2:

Percepción sobre la felicidad de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Media	4	10%
Alta	28	70%
Muy Alta	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019

Elaboración: Propia

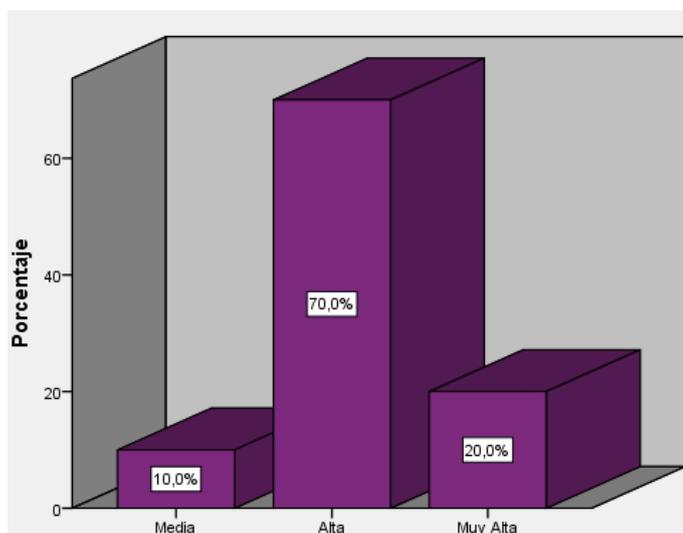


Figura 1: Percepción sobre la felicidad de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 2

Interpretación: La figura 1 muestra que el 70.0% de colaboradores encuestados manifestaron que su felicidad se encuentra en un nivel alto, el 20,0% en un nivel muy alto y solo el 10% de los colaboradores dicen que su felicidad tiene un nivel medio.

Tabla 3:

Percepción sobre la dimensión sentido positivo de la vida de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Baja	5	12.5%
Media	1	2.5%
Alta	24	60.0%
Muy Alta	10	25.0%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019

Elaboración: Propia

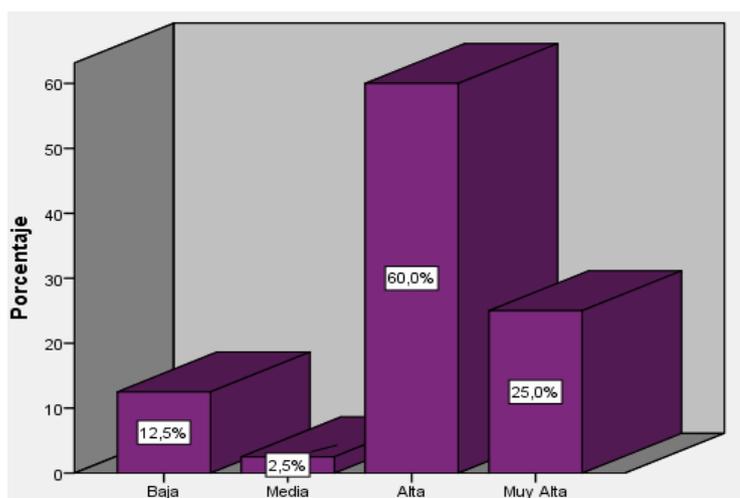


Figura 2: Percepción sobre la dimensión sentido positivo de la vida de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

La figura 2 muestra que el 85.0% de colaboradores encuestados manifestaron que su nivel sentido positivo de la vida es alto y muy alto, mientras que un 12.5%, manifiesta que es bajo, y solo un 2.5% siente que es medio.

Tabla 4:

Percepción sobre la dimensión satisfacción con la vida de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Media	12	30.0%
Alta	19	47.5%
Muy Alta	9	22.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019

Elaboración: Propia

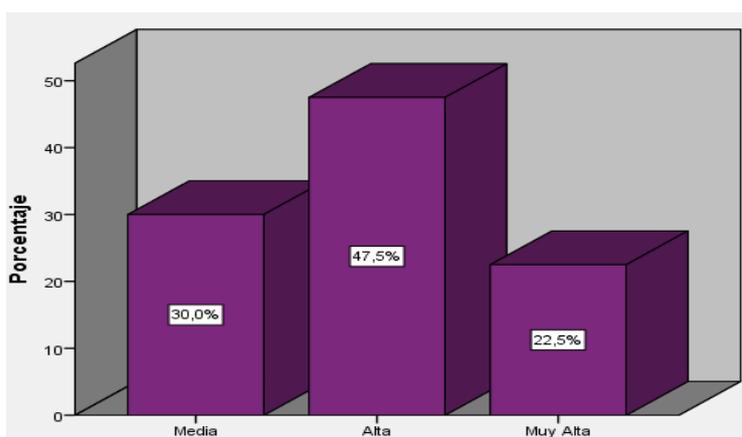


Figura 3: Percepción sobre la dimensión satisfacción con la vida de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

La figura 3 muestra que el 47.5% de colaboradores encuestados manifestaron que su nivel de satisfacción con la vida es alto, el 22.5% de los colaboradores la siente en el nivel muy alto, mientras que solo el 30.0% de los colaboradores posee una satisfacción con la vida en un nivel medio.

Tabla 5:

Percepción sobre la dimensión realización personal de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Media	4	10.0%
Alta	18	45.0%
Muy Alta	18	45.0%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019

Elaboración: Propia

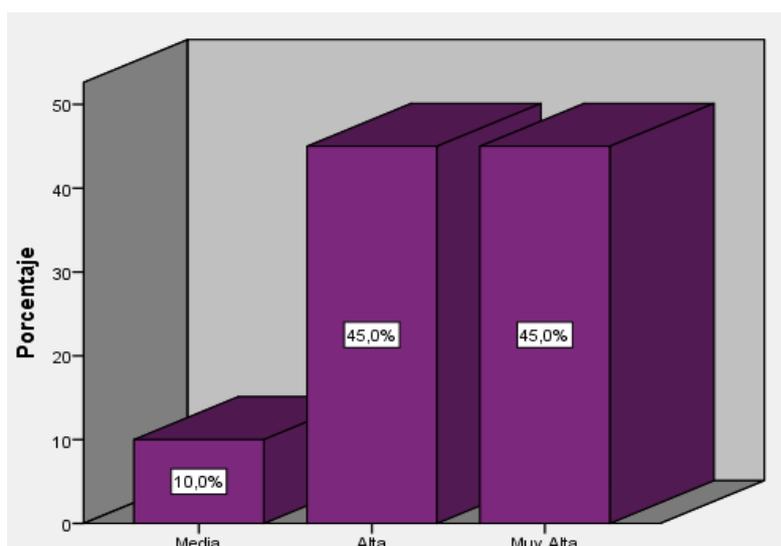


Figura 4: Percepción sobre la dimensión realización personal de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 5

Interpretación: La figura 4 muestra que el 90.0% de colaboradores encuestados manifestaron que su nivel de realización personal es alta y muy alta, mientras que el 10.0% de estos manifiestan que es media.

Tabla 6:

Percepción sobre la dimensión alegría de vivir de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Media	4	10.0%
Alta	19	47.5%
Muy Alta	17	42.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Elaboración: Propia

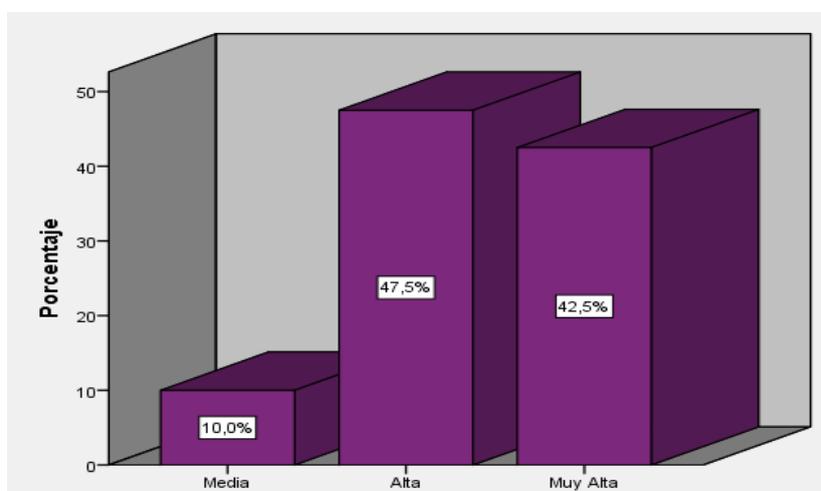


Figura 4: Percepción sobre la dimensión alegría de vivir de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 5

Interpretación: La figura 4 muestra que el 90.0% de colaboradores encuestados manifestaron que su nivel de alegría de vivir es alta y muy alta, mientras que el 10.0% de estos manifiestan que es media.

Tabla 7:

Percepción sobre el indicador ideal la dimensión sentido positivo de la vida de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Baja	2	5.0%
Media	5	12.5%
Alta	12	30.0%
Muy Alta	21	52.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Elaboración: Propia

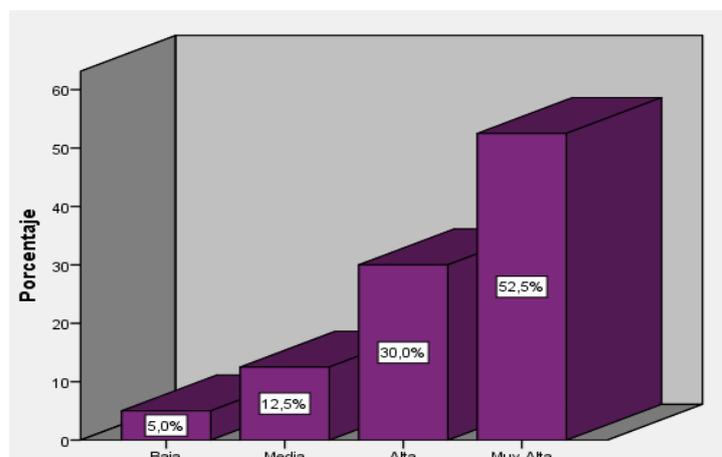


Figura 6: Percepción sobre el indicador ideal la dimensión sentido positivo de la vida de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 7

Interpretación: La figura 6 muestra que el 82.5% de colaboradores encuestados manifestaron que su ideal se encuentra en niveles alto y muy alto, mientras que el 5.0% de estos manifiestan que es bajo y un 12.5%, dice que es medio.

Tabla 8:

Percepción sobre el indicador profesional la dimensión satisfacción de la vida de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Baja	9	22.5%
Media	10	25.0%
Alta	8	20.0%
Muy Alta	13	32.5%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Elaboración: Propia

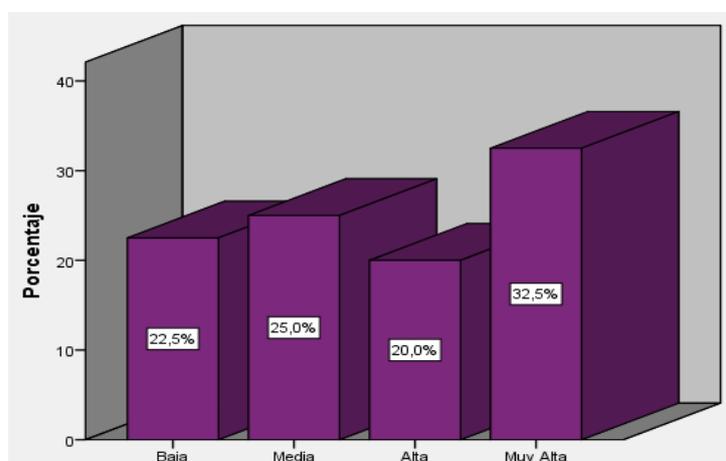


Figura 7: Percepción sobre el indicador profesional la dimensión satisfacción de la vida de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 8

Interpretación: La figura 7 muestra que el 52.5% de colaboradores encuestados manifestaron que su nivel de satisfacción profesional, es alta y muy alta, mientras que el 25.0% de estos manifiestan que es media y un 22.5%, dice que es mala.

Tabla 9:

Percepción sobre el indicador contenido de la dimensión realización personal de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	N°	%
Baja	10	25.0%
Media	11	27.5%
Alta	13	32.5%
Muy Alta	6	15.0%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Elaboración: Propia

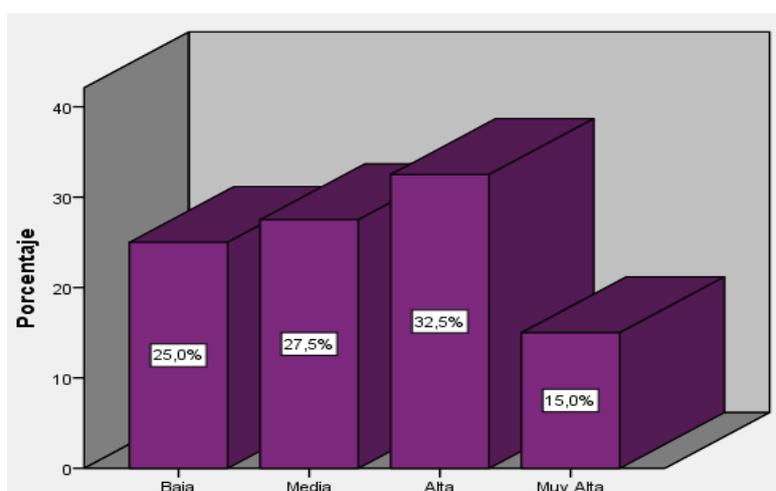


Figura 8: Percepción sobre el indicador contenido de la dimensión realización personal de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 9

Interpretación: La figura 8 muestra que el 47.5% de colaboradores encuestados manifestaron que son contentos en su realización personal en un nivel alto y muy alto, mientras que el 27.5% de estos manifiestan que es medio y un 25.0%, dice que es malo.

Tabla 10:

Percepción sobre el indicador vocación de la dimensión alegría de vivir de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Percepción de los colaboradores	Colaboradores encuestados	
	Nº	%
Baja	2	5.0%
Media	10	25.0%
Alta	12	30.0%
Muy Alta	16	40.0%
TOTAL	40	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Elaboración: Propia

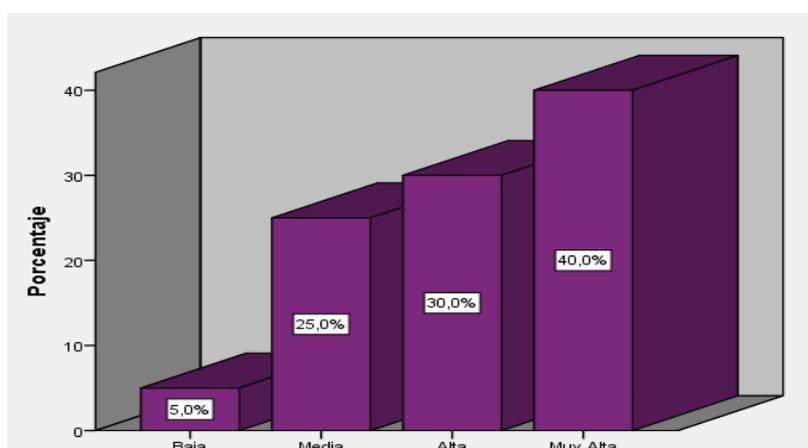


Figura 9: Percepción sobre el indicador vocación de la dimensión alegría de vivir de los colaboradores encuestados en empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 10

Interpretación: La figura 9 muestra que el 70.0% de colaboradores encuestados manifestaron que poseen una vocación en un nivel alto y muy alto, mientras que el 25% de estos manifiestan que es medio y un 5.0%, dice que es malo.

3.3. Identificar el nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Tabla 11:

Nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Niveles	Colaboradores evaluados	
	N°	%
Baja	3	7.5%
Media	22	55.0%
Alta	15	37.5%
Total	40	100,0%

Fuente: Documentación de cifras en la producción de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Elaboración: Propia

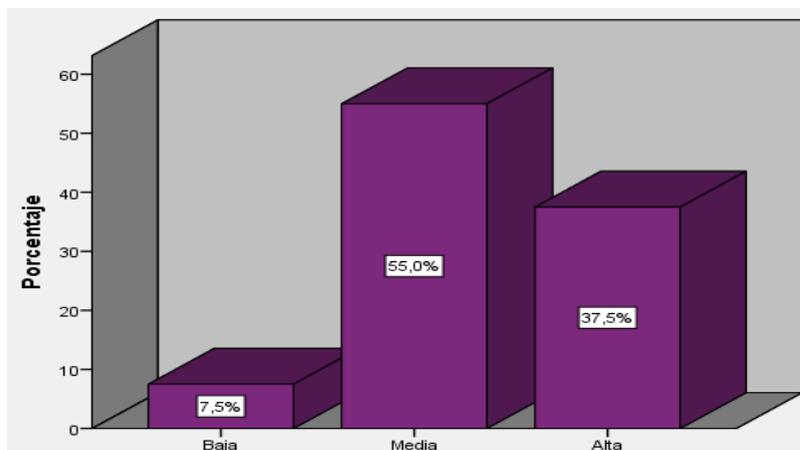


Figura 10: Nivel de la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 11

Interpretación: La figura 10 muestra que el 55.0% de colaboradores muestra una productividad media, el 37.5% de los colaboradores muestra una productividad muy alta y solo el 7.5% muestra una productividad baja.

Tabla 12:

Nivel de la dimensión eficiencia de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Niveles	Colaboradores evaluados	
	N°	%
Alta	10	25.0%
Alta	28	70.0%
Muy Alta	2	5.0%
TOTAL	40	100,0%

Fuente: Documentación de cifras en la producción de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Elaboración: Propia

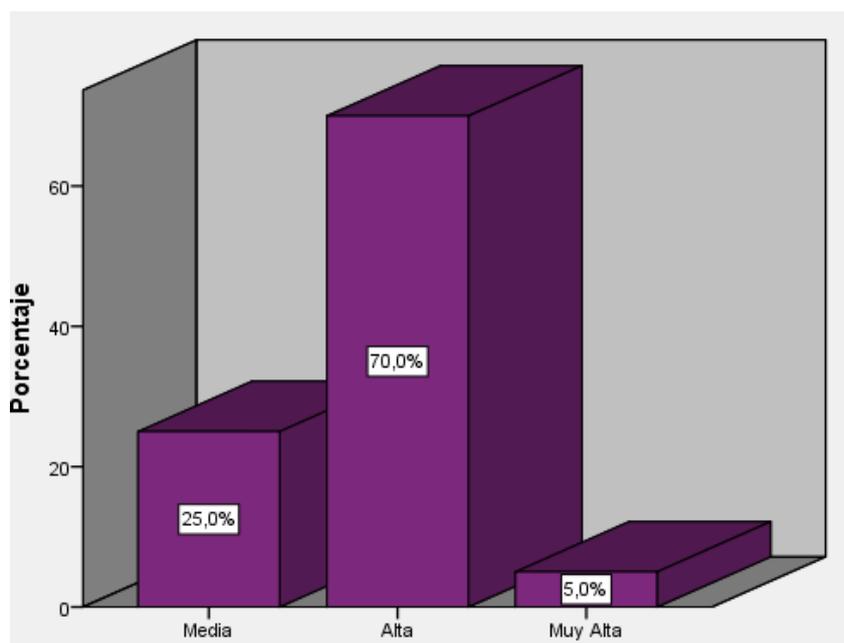


Figura11: Nivel de la dimensión eficiencia de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 12

Interpretación: La figura 11 muestra que el 70.0% de colaboradores muestran un nivel de eficiencia alta, el 25.0% de los colaboradores muestra una eficiencia media, y el 5.0% de los trabajadores en nivel muy alto.

Tabla 13:

Nivel de la dimensión eficacia de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Niveles	Colaboradores evaluados	
	N°	%
Alta	12	30.0%
Muy Alta	28	70.0%
TOTAL	40	100,0%

Fuente: Documentación de cifras en la producción de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Elaboración: Propia

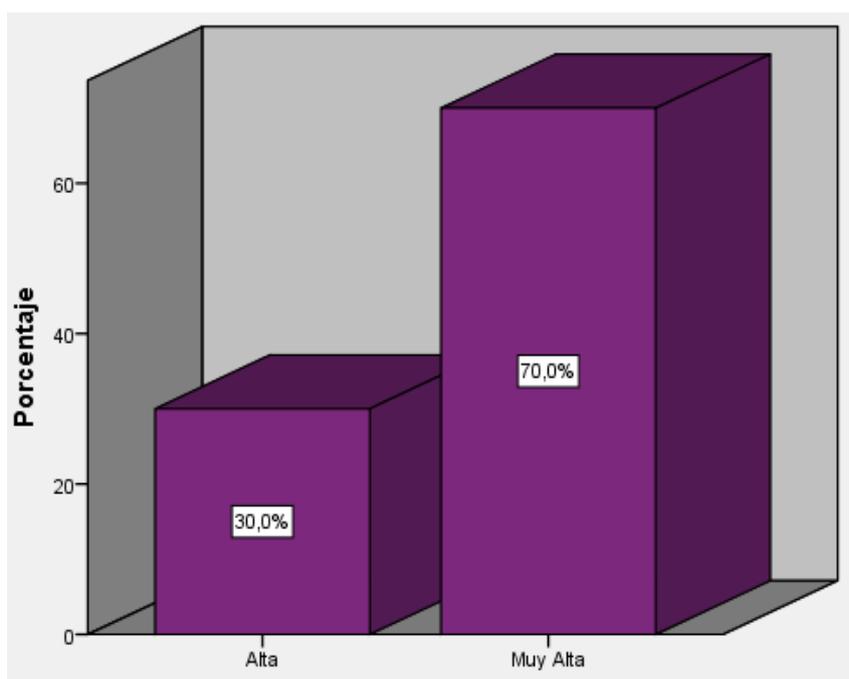


Figura 12: Nivel de la dimensión eficacia a través de la documentación de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

Fuente: Tabla 13

Interpretación: La figura 13 muestra que el 70.0% de colaboradores muestra un nivel de eficacia muy alta, el 30.0% de los colaboradores muestra una eficacia alta.

3.4. Determinar la relación de la productividad y las dimensiones de la felicidad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L. de Chimbote en el año 2019.

Tabla 14:

Relación entre productividad y el sentido positivo de la vida de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

			Productividad	Sentido Positivo de la vida
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,258
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Sentido Positivo de la Vida	Coefficiente de correlación	,128	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación: Existe evidencia suficiente a través de su significancia 0.000, afirmar la existencia de relación significativa entre productividad y el sentido positivo de la vida. Se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizado para esta relación es de 0,258, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero baja entre la productividad y sentido positivo de la vida.

Tabla 15:

Relación entre la variable productividad y la dimensión satisfacción con la vida de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

		Productividad	Satisfacción con la vida
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,212
		N	,000
Satisfacción de la vida	Satisfacción de la vida	Coefficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	,212
		N	,000

Interpretación: Existe evidencia suficiente a través de su significancia 0.000, afirmar la existencia de relación significativa entre productividad y satisfacción con la vida.

Se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizado para esta relación es de 0,212, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero baja entre la productividad y la satisfacción con la vida.

Tabla 16:

Relación entre la variable productividad y la dimensión realización personal de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

			Productividad	Realización personal
Rho de Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,195
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Realización Personal	Realización Personal	Coeficiente de correlación	,185	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación: Existe evidencia suficiente a través de su significancia 0.000, afirmar la existencia de relación significativa entre productividad y realización personal.

Se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para esta relación es de 0,195, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero baja entre la productividad y la realización personal.

Tabla 17:

Relación entre la variable productividad y la dimensión alegría de vivir de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

			Productividad	Alegría de vivir
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Alegría de vivir	Coefficiente de correlación	,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación:

Existe evidencia a través de su significancia 0.000, afirmar la existencia de una relación significativa entre productividad y la alegría de vivir.

Se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman realizado para esta relación es de 0.162, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero baja entre la productividad y la alegría de vivir.

IV. Discusión

Para la discusión del objetivo general, nos valdremos de la investigación de Oswald, Proto y Sgroi (2015) que en su artículo, llegó a la conclusión de que una felicidad superior se asocia sistemáticamente con una productividad media. Es por ello que se puede afirmar que existe una relación entre la felicidad de los trabajadores y su productividad, a través de una significancia de 0.000, y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.310, dándonos una relación positiva baja entre ambas variables. Pudiendo observar que no es que, mejorando la felicidad, mejorará completamente la productividad, ya que se debe de entender que la felicidad es prioritaria en algunos aspectos para una persona, y distinta en otras, condicionando solo en una medida el esfuerzo humano en conjunto que se puede realizar en el aspecto laboral.

Los resultados mostrados en este artículo científico, se pueden ver corroborados de manera parcial con los encontrados en nuestra investigación en la tabla 1 donde, se evidencia la aceptación de relación entre la variable felicidad y productividad dentro de la empresa constructora, a través de una significancia de 0.000, y a su vez también se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman es de 0,277, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero moderada entre ambas variables.

Se puede llegar a concluir que la felicidad de los trabajadores (obreros) de una constructora como la que es Inversiones AOJAVIL E.I.R.L, se relaciona de manera moderada con la productividad, sin embargo, a pesar de aplicar esfuerzos conjuntos para que un trabajador – obrero se mantenga feliz, esto no va a garantizar que su productividad alcance rangos excelentes debido a la situación condicionante. Para reforzar lo concluido nos valdremos de Diener (2010) donde adjunta que la felicidad del individuo se alcanza necesariamente satisfaciéndose a través de estimulación de metas alcanzables en diversas áreas de su vida que comprenden un enfoque terciario como lo es el trabajo, entre otras, a través de sus motivaciones personales.

Para la discusión del primer objetivo específico, nos valdremos de Sato, Kochiyama, y Toichi (2015) en su artículo llega a la conclusión que la felicidad es una experiencia subjetiva, el cual es un objetivo final para los humanos. Los estudios psicológicos han demostrado que la felicidad subjetiva se puede medir de manera confiable y consiste en componentes emocionales y cognitivos. Se pudo evidenciar que, del total de encuestados,

más del 74%, poseen una felicidad alta, a pesar de que laboran en empresas donde se trabaja a metas y objetivos organizacionales constantes, esto nos da a entender que la condición laboral dentro de una empresa a través de las exigencias que se piden, no es un factor condicionante para que una persona se encuentre feliz.

Los resultados mostrados en este artículo científico coinciden de alguna manera con los encontrados en la presente investigación donde se puede observar que en la tabla 2, el 70.0% de colaboradores encuestados manifestaron que su felicidad se encuentra en un nivel alto, el 20,0% en un nivel muy alto y solo el 10% de los colaboradores dicen que su felicidad tiene un nivel medio. Se llega a concluir por ende razones que, en el caso de los trabajadores de la empresa evaluada de la presente investigación, estos poseen una felicidad alta en su gran mayoría, y esta no se condiciona a pesar de las exigencias de su vida laboral, donde se le pide que trabajen por metas establecidas, ya que se debe de entender que la felicidad es un estado anímico y de conciencia, priorizada por diversos aspectos de la vida, dependiendo de cada individuo, y no necesariamente por la situación laboral en la que se encuentran. Nos podemos valer de Alarcón (2012, p.14), donde menciona que la felicidad es el fin de lo que busca las metas del ser humano, desde sentirse realizado desde enfoques personales como también en los enfoques profesionales a través de un sentimiento de satisfacción.

Porter (2014) en su artículo, llega a la conclusión después de la evaluación a los colaboradores de diversas empresas, que la felicidad que poseen en el sentido positivo de la vida es del 76.5% en un nivel alto, mientras que el 15.6% lo califica en un nivel bajo, esto se debe principalmente a que este tipo de individuo busca el sentido positivo de las cosas que le pasa a lo largo de la vida, generado así felicidad dentro de su sentimiento a pesar que las cosas le salgan mal, ya que es la visión de cómo es que ve las cosas, la que le permite generar sentimientos de felicidad en su vida, esto se puede corroborar con los resultados de nuestra investigación presentado en la tabla 3, donde se muestra que el 85.0% de colaboradores encuestados manifestaron que su nivel sentido positivo de la vida es alto y muy alto, mientras que un 12.5%, manifiesta que es bajo, y solo un 2.5% siente que es medio, consultando ambos resultados, se puede llegar a concluir que el sentido positivo de la vida, se da en la predisposición del individuo en ver de una buena manera las cosas que le suceden, es por ello que dentro de los colaboradores de Inversiones AOJAVIL E.I.R.L., se muestra una visión positiva de la vida a la hora de mirar las situaciones que les suceden

en el día a día. Por ellos es necesario mencionar a Alarcón (2012, p.11), donde nos menciona que el sentido positivo de la vida, comprende la posesión de la persona acerca de los aspectos beneficiosos de la vida, la pérdida de depresión, fracaso, pesimismo, intranquilidad y vacío existencial; es decir, indican el nivel de sentirse feliz que es reflejado según sus actos y expresiones.

Así también Porter, se concluye que el 65% de los colaboradores encuestados ubican a la satisfacción con la vida en un nivel alto, mientras que existe un considerable 25% que la ubica en un nivel medio, esto se debe a que el individuo, a pesar de que pueda estar feliz, no necesariamente puede estar satisfecho con su vida, ya que la satisfacción de vida principalmente se relaciona con la complacencia de metas alcanzadas y el prospecto de metas colectivas en los arquetipos que requiera la sociedad.

Estos resultados se pueden afirmar y corroborar en la presente investigación, donde en la tabla 4 se muestra que muestra que el 47.5% de colaboradores encuestados manifestaron que su nivel de satisfacción con la vida es alto, el 22.5% de los colaboradores la sienten en el nivel muy alto, mientras que solo el 30.0% de los colaboradores posee una satisfacción con la vida en un nivel medio. Se puede concluir que tanto los colaboradores de Porter como los colaboradores evaluados nuestros, muestran que su satisfacción con la vida no es completamente alta debido a que faltan muchas metas por alcanzar de acuerdo a los arquetipos que plantea la sociedad sobre objetivos personales. Según Alarcón (2012, p.16), la satisfacción con la vida, se muestra en el sentimiento final que expresa el resultado del acceso a los bienes anhelados en la esfera individual, social, religiosa y laboral; tienen que ver con la calidad de las relaciones, la reciprocidad, los valores compartidos, que sin embargo son significativos en la vida laboral;

La investigación de Porter también concluye que el 82.4% de los colaboradores de empresas manufactureras (trabajo a metas), sienten que alcanzaron la realización personal de manera alta, esto se debe a que el individuo con ciertas características como lo es un obrero, generalmente posee aspiraciones de realización personal poco ambiciosas y fáciles de alcanzar, lo que permite de esta manera alcanzar una realización personal de acuerdo a un criterio individual y no colectivo, es por ello que se presenta estos resultados.

Lo encontrado en la investigación consultado se puede corroborar con nuestros resultados, donde en la tabla 5 donde se muestra que el 90.0% de colaboradores

encuestados manifestaron que su nivel de realización personal es alta y muy alta, mientras que el 10.0% de estos manifiestan que es media, se puede concluir que los trabajadores de Inversiones AOJAVIL E.I.R.L., tiene una expectativa de realización personal, poco exigente y ambiciosa, es por ello que es fácil de llegar a realizarla, teniendo así altos índices de la misma. Según Alarcón (2012, p.19), la necesidad de alcanzar el máximo nivel de desarrollo del propio potencial y su materialización en productos específicos, es relevante e indica altos niveles de desarrollo humano, comprende la evaluación de reactivos para medir el logro de la felicidad plena, sentimientos y emociones profundas y duraderas. Sus indicadores son alegría, justicia, personal, profesional, sentimiento contento y éxito.

Para la discusión del segundo objetivo específico, es necesario discutirlo con Zapata (2015) en su tesis llega a la conclusión que el 51.4% de los trabajadores evaluados en las empresas alcanzan un productividad media, seguida del, 40.5% que alcanza una productividad alta, esto se da ya que las empresas cualquiera sea su rubro, lo que buscan siempre es alcanzar las metas establecidas dentro sus objetivos organizacionales, y para ello condicionan de exigencias a los trabajadores, para que de esta manera alcancen lo previsto, es por ello que el mismo trabajador por obvias razones muestra tanto una productividad alta y media, y no una considerable productividad baja, ya que si fuera el caso, los trabajadores que se ubiquen en esa situación serían separados.

Estos resultados se pueden ver corroborados con los encontrados en la presente investigación,, en donde la tabla 11, nos muestra que el 55.0% de colaboradores posee una productividad media, el 37.5% de los colaboradores posee una productividad muy alta y solo el 7.5% muestra una productividad baja., pudiendo concluir que los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L., muestran una productividad adecuada debido a las exigencias del mercado, ya que al ser una empresa constructora que trabaja a través de metas, es necesario que los trabajadores alcancen las metas establecidas por la empresa para que así se mantengan dentro de las filas de contratados. Para reforzar lo encontrado es necesario citar la teoría de Torres (2015) quien nos dice que la productividad es como un indicador que mide los recursos que se utilizan a través de la ejecución de alguna tarea y meta para realizar mayor producción a través de los recursos planteados ofreciendo bienes y servicios (p. 2).

En Paz (2017) con su tesis, llega a concluir que el nivel de la eficiencia de los trabajadores evaluados es de 65.5% en el nivel alto, debido a que si no muestran una

utilización adecuada del tiempo con los recursos generados, peligran su estadía dentro de la empresa, así también se muestra la eficacia dentro de la empresa evaluada donde el 72.3% de los colaboradores poseen una eficacia alta, donde se puede observar que los colaboradores saben cómo llegar a las metas establecidas a través de su esfuerzo conjunto.

Estos resultados mostrados en la tesis de Paz, se pueden ver corroborados con los de la tabla 12 y 13, donde se muestra que el 70.0% de colaboradores muestran un nivel de eficiencia alta, el 25.0% de los colaboradores muestra una eficiencia media, el 5.0% muestra una eficiencia muy alta, y también que el 70.0% de colaboradores muestra un nivel de eficacia muy alta, el 30.0% de los colaboradores muestra una eficacia alta. autores Koontz y Weihrich (2004), nos dice la importancia de buscar la eficiencia es a través de la optimización de los recursos para poder aprovechar adecuadamente los insumos, Se entiende también por insumos o recursos al tiempo, materiales de producción, entre otras, cualquiera de ellas sirve para poder ejemplificar la fórmula planteada de la eficiencia (p.93).

Para la discusión del tercer objetivo específico, nos valdremos de Oswald, Proto y Sgroi (2015) en su artículo halló la relación entre la productividad y las dimensiones de la felicidad, donde se llega a la conclusión que existe relación entre la variable y las dimensiones, pero esta relación es positiva - moderada, donde la relación más alta es la del sentido positivo de la vida con la productividad con un coeficiente de Rho de 0,342. Estos resultados se pueden ver corroborados en la presente en las tablas 14, 15, 16 y 17, ya que muestra relaciones positivas- moderadas, ya que los coeficientes dentro de la prueba estadística de Rho de Spearman lo ratifican, donde la productividad y el sentido positivo de la vida es de 0,258, productividad con satisfacción con la vida presenta un 0,212, la relación entre productividad y realización personal es de 0,195, y la relación entre la productividad y la alegría de vivir es de 0,162. Cabe destacar que en ambas investigaciones tanto en la consultada como en la presente coinciden que la dimensión de la felicidad que mayor fuerza posee es la del sentido positivo de la vida entre la productividad.

V. Conclusiones

- 5.1. Se determinó la relación entre la felicidad y la productividad de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019, donde a través de la Rho de Spearman se aprueba la hipótesis de investigación con una significancia bilateral de 0.000, y un coeficiente de relación de 0,277, es por ello que se afirma la existencia de relación positiva pero moderada, se puede concluir que, a pesar un trabajador – obrero se encuentre feliz, esto no va a garantizar que su productividad alcance rangos excelentes debido a la situación condicionante. (Tabla 1)
- 5.2. Se identificó el nivel de la variable felicidad de los colaboradores de la empresa evaluada, donde se muestra que el 70.0% de colaboradores encuestados manifestaron que su felicidad se encuentra en un nivel alto. También se muestra el nivel del sentido positivo de la vida donde el 85.0% se encuentra en un nivel alto y muy alto, así también el 47.5% de los colaboradores presenta un nivel de satisfacción con la vida alto, en la realización personal y la alegría de vivir, el 90.0% de los trabajadores siente que es alta y muy alta. Se puede concluir que la felicidad de los trabajadores en la empresa evaluada no se ve condicionada por las exigencias de su vida laboral, donde se le pide que trabajen por metas establecidas, ya que se debe de entender que la felicidad es un estadio anímico y de conciencia, priorizada por diversos aspectos de la vida. (Tabla 2, 3, 4, 5, 6)
- 5.3. Se identificó el nivel de la variable productividad, donde se muestra que el 55.0% de colaboradores posee una productividad media, el 37.5% de los colaboradores posee una productividad muy alta, con una eficiencia alta representada con el 70.0%, y con una eficacia del 70% en el nivel muy alta. Pudiendo concluir que se muestra una productividad adecuada debido a las exigencias del mercado, ya que al ser una empresa constructora que trabaja a través de metas, es necesario que los trabajadores alcancen las metas planteadas. (Tabla 11, 12, 13)
- 5.4. Se determinó la relación entre la variable productividad y las dimensiones de la felicidad, pudiendo afirmar que existe relación, pero esta relación es baja, pudiendo afirmar que a pesar de que las dimensiones de la felicidad sean altas, no necesariamente la productividad lo vaya a ser completamente. Cabe destacar que la relación más alta es con la dimensión sentido positivo de la vida con coeficiente de relación de 0,258, y la más baja es alegría de vivir con 0,162. (Tabla 14, 15,16, 17).

VI. Recomendaciones

- De acuerdo al resultado donde muestra que la felicidad se relaciona con la productividad, se recomienda al gerente de recursos humanos de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L., que aplique un estudio a profundidad de las metas que requieran sus obreros para poder así estimular de una mejor manera la persecución que tiene sobre la felicidad en enfoques positivos, para poder así mejorar de alguna manera la productividad.
- De acuerdo a los resultados, para poder mantener una felicidad alta, se recomienda al administrador de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L., trabajar a través de charlas retroalimentarias, el reconocimiento de prioridades y de aspectos que se requieran alcanzar por parte de los obreros para poder de esta manera generar una felicidad aún más alta, ya que mantenerla es la clave del éxito en la empresa.
- De acuerdo a los resultados, para poder incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa, se recomienda a los supervisores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L., implementar capacitaciones y un control más continuo a los obreros, para poder así mejorar la situación de la productividad dentro de la empresa, alcanzando una productividad alta completamente.
- De acuerdo con los resultados, frente a la relación con mas considerable entre la productividad y la dimensión sentido positivo de la vida, se recomienda al jefe de recursos humanos de la empresa estudiada, que priorice de alguna manera mejorar el sentido positivo de la vida de los obreros a través de charlas motivacionales y de coaching con los temas relacionados con una mentalidad positivista, para que así mejore de alguna manera la productividad dentro de la empresa, y esto se puede dar.

Referencias

- Alarcón, R. (2015). *Escala de la Felicidad de Lima*. Interamerican Journal of Psychology, 40 (1), p. 99-106
- Alarcón, R. (2012). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva*. Lima: Editorial Universitaria.
- Aranda, R., Extremera, S. and Penedero, N. (2014). Emotional intelligence, satisfaction with life and subjective happiness in health professionals of female students: the mediating effect of perceived stress. *Journal of psychiatrist, nursing and mental health*, 21 (2), 106 - 113. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/jpm.12052>
- Arellano, R. (2019). *Kusikuy: La felicidad de los peruanos*. Lima, Perú: Universidad Nacional San Ignacio de Loyola.
- Ballestrini, S. (2007). *Metodología de la Investigación, guía práctica*. (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (2017). *Productividad en entidades de América Latina*. Chile: Universidad Bio Bio.
- Crespo, R. and Mesurado, B. (2015). Economy of happiness, Eudaimonia and positive psychology: from the economy of happiness to the flourishing economy. *Happiness Studies Magazine*, 16 (4), 931-946. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-014-9541-4>
- Cuadra, J. y Florenzano, S. (2013). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. 17(2), 1-5. Recuperado de <http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones.com>
- De Soto ,H.(2017, Octubre 22) *¿Cómo piensa una empresa constructora sobre su personal empoderado?* . [Plus Televisión]. Lima: Movistar Tv.
- Diener, E. (2010). *International Differences in Well-Being*. Perspectives on psychological science, 10 (5), 18-35
- Domínguez, R. e Ibarra, E. (2017). *La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad*. *Razón y Palabra*, 21 (96), 55-69
- Drucker, P. (2013). Productivity within organizations. *Scientific journal*, 34 (56), 223.

- Dutschke, L. (2014). *Factores condicionantes de felicidad organizacional*. (Tesis de pregrado). Universidad de Atlántida. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/4567>
- Erra, C. (2001). Taylor Fundamentals and principles of scientific administration. Recovered from <https://www.gestiopolis.com/taylor-fundamentos-y-principles-of-the-scientific-administration/>
- García, C. (2009). *Productivity Cost Reduction*. Scientific journal, 17 (29), 181.-211.
- Gestión (14 de junio 2018). La autoevaluación de las constructoras en el Perú. Diario Gestión. Recuperado de <https://diariogestion.pe/publirreportaje/constructoras-debe-prioridad-quienes-evaluar-humanos-noticia-457290>
- Goodman, R., Disabato, D., Kashdan, L. and Kaufmann, F. (2018). PERMA and the basic components of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13 (4), 333 - 335. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Helliwell, J. and Aknin, L. (2018). Expanding the social science of happiness. *Nature Human Behavior*, 30 (2), 248-252. Recuperado de: <https://www.nature.com/articles/s41562-018-0308-5>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación* (6°ed.). México D.F: INTERAMERICANA EDITORES. S.DE C. V.
- Jebb, A., Tay, L., Diener, E. and Oishi, S. (2018). Happiness, income satiety and turning points around the world. *Nature Human Behavior*, 35 (2), 33-38. Recuperado de: <https://www.nature.com/articles/s41562-017-0277-0>
- Joshanloo, M. and Weijers, D. (2014). Aversion to happiness in all cultures: a review of where and why people are reluctant to happiness. *Happiness Studies Magazine*, 15 (3), 715-733. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-013-9489-9>
- Joshanloo, M. (2014). Oriental conceptualizations of happiness: fundamental differences with Western opinions. *Journal of happiness studies*, 15 (2), 475-493. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/S10902-013-9431-1>

- Koontz, H. y Wehrich, R. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: Pearson
- Kullenberg, C. and Nelhans, G. (2015). The turn of happiness. Mapping of the appearance of happiness studies using cited references. *Scientometrics*, 103 (2), 615–630. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-015-1536-3>
- López, J. (2005). *Labor motivation and human resources management in the theory of Frederick Herzberg*. Suecia: Cambrigue
- Marx, C. (1980). *Master Executive en Administración*. *Scientific journal*, 17 (29), 181.-211. Recuperado de <http://www.eoi/blogs/made/2013/03/12/productividad/>
- Moccia, S. (2016). *Felicidad en el trabajo*. Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. *Revista científica*, 17(29), 181.-211. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/4567>
- Myers, D. y Diener, E. (2018). The scientific search for happiness. *Perspectives on psychological science*, 13 (2), 218-235. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/1745691618765171>
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2011). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *World Happiness Report*. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2017/03/1375671>
- Oswald, A., Proto, E. and Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of labor economics*, 33 (4), 99 - 110. Recuperado de: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/681096>
- Paz, K. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa américa Móvil-Claro, Arequipa, 2016-2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo. Recuperado de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/browse?type=author&value=Paz+Caya%2C+Karen+Juliana>
- Peña, L. (2017). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. (Tesis de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada.

- Recuperado de <http://repositoriotype=author&value>.
- Porter, S. (2014). *Fuentes de la felicidad e intelectualidad en el trabajo: una perspectiva combinada*. Revista científica para los psicólogos, 17(29), 181.-211. Recuperado de <https://revistas.edu.co/index.php/empresa/article/view/4567>
- Saricam, H. (2015). Subjective happiness and hope. Universitas Psychologica, 14 (2), 685-694. Recuperado de: <http://dx.doi.org.10.1H44/Javeri-ana.upsy14-1.shah>
- Sato, W., Kochiyama, R. and Toichi, H. (2015). The structural neural substrate of subjective happiness. Scientific reports, 78 (5), 91. Recuperado de: <https://www.nature.com/articles/srep16891>
- Schroeder, M. (2008). Introduction to the general theory of productivity, Texas: Editorial Mc. Graw hill
- Stewart, D., Dollwet, M. and Rao. M. (2015). Happiness, excellence and optimal human functioning revisited: examine peer-reviewed literature linked to positive psychology. Journal of Positive Psychology, 10 (3), 185-195. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.943801>
- Strusberg, D. (2017). *La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujafdsfwen.es/index.php/REE/article/viewFil>
- Vázquez, S. (2012) *La felicidad en el trabajo y en la vida*. Madrid: Actualia Editorial.
- Yanamoto, L. (2013). *Reporte de la Felicidad en provincias del Perú*. Publicado. Upc. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jyamamoto/2014/10/17/estudiosmundiales-de-la-felicidad-y-el-peru/>
- Zapata, Ñ. (2015). *Engagement y productividad en las empresas*. (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11562/113688_5010-2015.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">“La felicidad y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019”</p>	Objetivo General	<p>H1: Existe relación entre la felicidad con la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019</p>	V₁: Felicidad	Sentido positivo de la vida	<p>Diseño. Descriptivo Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde:</p> <p>M: Colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019 X1: Felicidad X2: Productividad r: Relación que existe entre las variables en estudio.</p>
	Objetivo específicos			Satisfacción de la vida	
	Identificar el nivel de la felicidad y de sus dimensiones través de la perspectiva de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.			Realización Personal	
	Identificar el nivel de la productividad y de sus dimensiones a través de la documentación de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.			Alegría de vivir	
	Establecer la relación de la productividad y las dimensiones de las felicidades de los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.	<p>Ho No existe relación entre la felicidad con la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019</p>	V₂: Productividad	Eficiencia	<p>Población: 40 colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L, en Chimbote en el año 2019 para la felicidad. Cifras numéricas de la empresa AOJAVIL E.I.R.L. en Chimbote en el primer semestre año 2019 para la productividad. Técnica: Encuesta Análisis documental Instrumentos: Cuestionario Guía de análisis documental Confiability: Cuestionario de Felicidad αCronbach = 0.824</p>
				Eficacia	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS Y FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO FELICIDAD

A continuación, querido colaborador se presenta un cuestionario para evaluar el nivel de la felicidad dentro de la empresa donde usted labora, es por ello que pedimos su mayor disponibilidad a la hora de responder teniendo como premisa la confidencialidad del caso y anonimato.

Sexo: M () – F ()

Nombre:

Edad: Menor a 20 ()

Mayor a 20 y menor a 35 ()

Mayor a 35 ()

SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	Casi Nunca	Nunca	Regular	Casi Siempre	Siempre
1. En la mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal					
2. Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo					
3. Las condiciones de mi vida son excelentes					
4. Por lo general me siento bien.					
5. Soy una persona optimista en las diferentes áreas de mi vida.					
6. La vida ha sido buena conmigo en los diferentes aspectos de la vida					
SATISFACCIÓN CON LA VIDA					
7. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado					
8. Estoy satisfecha(o) con mi vida personal					
9. Estoy satisfecha(o) con lo que soy profesionalmente					
10. Me siento satisfecho al trabajar en esta institución					
11. Pienso que soy feliz con mi labor asistencial					
12. He conseguido las cosas más importantes en la vida					
REALIZACIÓN PERSONAL					
13. He experimentado la alegría al realizar mis actividades diarias					
14. La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral					
15. Me siento realizado personalmente					

16. Me siento realizado profesionalmente					
17. Me siento muy contento por lo que he logrado					
18. Para mí la vida es una cadena de éxitos					
19. Me considero una persona realizada en todo					
ALEGRÍA DE VIVIR					
20. Me siento feliz por mi vocación de servicio					
21. Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida					
22. Mi vida transcurre plácidamente en el servicio					
23. Me siento feliz durante mis actividades diarias					
24. Es maravilloso poder trabajar con mis colegas					

FUENTE: Instrumento, Adaptado de María de Fátima Liliana Ballón Rendón basada Alarcón, R. (2015).
Escala de la Felicidad de Lima.
Interamerican Journal of Psycholog.

FICHA TÉCNICA DE LA FELICIDAD

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Técnica: Encuesta

1.2. Tipo de instrumento: Cuestionario “Felicidad”

1.3. Lugar: Empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L

1.4. Forma de aplicación: Individual.

1.5. Autor: María de Fátima Liliana Ballón Rendón, basado en la teoría de Alarcón R. (2015)

1.6. Medición: Nivel de la perspectiva de la felicidad

1.7. Administración: Trabajadores de la Empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L

1.8. Tiempo de aplicación: 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de la felicidad de los trabajadores de la Empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

III.-INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario sobre el nivel de la felicidad contiene 24 ítems correspondientes a cada una de las dimensiones de esta variable.
2. El sistema de calificación para las cuatro dimensiones es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5). Sumando un puntaje máximo de 120.
3. Las dimensiones a medir en la felicidad son: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

IV.-MATERIALES: fotocopia del instrumento, lápices, lapiceros y borradores.

V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al., (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario de la felicidad, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al., (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,824$ resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,824	24

EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Sentido positivo de la vida.	1,2,3,4,5,6
Satisfacción con la vida.	7, 8, 9,10,11,12
Realización personal	13, 14,15,16,17,18,19
Alegría de vivir.	20, 21, 22, 23, 24

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		D1	D2	D3	D4
Muy Baja	24	6	6	7	5
Baja	25 – 48	7 - 12	7 – 12	8-14	6 - 10
Media	49 – 72	13 - 18	13-18	15-21	11-15
Alta	73 – 96	19 - 24	19-24	22-28	16-20
Muy Alta	97- 120	25 - 30	25-30	29-35	21-25

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA PRODUCTIVIDAD

EFICIENCIA (Proyecto realizado/ Tiempo utilizado /trabajador)/(Proyecto programado /Tiempo programado/ /trabajador)

Trabajador 1	Tiempo programado (días)	Tiempo utilizado (días)	Proyecto programado (m2)	Proyecto realizado (m2)	EFICIENCIA %	PROMEDIO E INTERVALO DE NIVEL
Tarea 1 : Asentar Ladrillos						
Tarea 2: Viga						
Tarea 3: Columna						

EFICACIA (Proyecto programado / Proyecto realizado)

Trabajador 1	Proyecto realizado (m2)	Proyecto programado (m2)	EFICACIA %	PROMEDIO E INTERVALO DE NIVEL
Periodo1 :				
Periodo 2:				
Periodo 3:				

Elaboración propia

FICHA TÉCNICA PRODUCTIVIDAD

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Técnica:** Análisis documental
- 1.2. **Tipo de instrumento:** “Guía de análisis documental de la Productividad”
- 1.3. **Lugar:** Empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L.
- 1.4. **Forma de aplicación:** Análisis en documentos
- 1.5. **Autor** Propia bajo la teoría de Koontz y Weihrich.
- 1.6. **Medición:** Nivel de la productividad.
- 1.7. **Administración:** Documento y cifras numéricas de la Empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L.
- 1.8. **Tiempo de aplicación:** 30 minutos.

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de la productividad de la Empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019.

III.-INSTRUCCIONES:

1. La guía de análisis documental sobre el nivel del de la productividad contiene 3 formulas correspondiendo a cada una de las dimensiones y a la variable en general.
2. El sistema de calificación para las tres fórmulas esta expresado a través de una intervalo de 5 niveles donde de 0% – 20% es el nivel muy bajo, 20% – 40% es el nivel bajo, 40% – 60% es el nivel medio, 60% – 80% es el nivel alto y 80% al 100% es el nivel muy alto.
3. Las dimensiones a medir en la productividad son: eficiencia y eficacia.

IV.-MATERIALES: fotocopia del instrumento, lápices, lapiceros y borradores.

V.- VALIDACIÓN:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión

de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Variable	Fórmula
Productividad	(Tiempo útil/tiempo realizado)*(Ejecutado/programado)
Dimensiones	Fórmula
Eficiencia	(Proyecto realizado/ Tiempo utilizado /trabajador)/(Proyecto programado /Tiempo programado/ /trabajador)
Eficacia	(Ejecutado / Programado)

Niveles	Escala Productividad y Eficacia	Escala Eficiencia
Muy Baja	0 - 20	0 - 40
Baja	21 -40	41 -80
Media	41 -60	81 -120
Alta	61 - 80	121 - 160
Muy Alta	81- 100	161 - 200

-EJEMPLO DE DESARROLLO:

$$\begin{aligned}
 \text{EFICACIA} &= \frac{\text{PROYECTO EJECUTADO}}{\text{PROYECTO PROGRAMADO}} \times 100 \Rightarrow \frac{220}{330} \times 100 \Rightarrow \boxed{73\%} \\
 &\qquad\qquad\qquad \uparrow \\
 &\qquad\qquad\qquad \text{NIVEL ALTO} \\
 \text{EFICIENCIA} &= \left(\frac{\frac{\text{Proyecto realizado}}{\text{Tiempo utilizado}}}{\text{Trabajador}} \right) \times 100 \Rightarrow \left(\frac{\frac{220}{3 \text{ días}}}{1} \right) \times 100 \Rightarrow \boxed{122\%} \\
 &\qquad\qquad\qquad \downarrow \\
 &\qquad\qquad\qquad \text{NIVEL ALTO}
 \end{aligned}$$

ANEXO N°3
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE FELICIDAD

TÍTULO DE LA TESIS: “LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES AOJAVIL E.I.R.L EN CHIMBOTE EN EL AÑO 2019”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Felicidad Según Alarcón (2012), es el resultado de la interacción entre la percepción y aceptación de ser quien se es, el reconocimiento del justo progreso y realización alcanzado, así como la capacidad de disfrutar y expresar sentimientos de alegría, tomando la decisión de vivir el presente con calidad de vida.	Sentido positivo de la vida	Ideal	En la mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal																	
		Gozo	Siento que mi vida está llena de gozo por el trabajo																	
		Excelencia	Las condiciones de mi vida son excelentes																	
			Por lo general me siento bien.																	
		Optimista	Soy una persona optimista en las diferentes áreas de mi vida.																	
	La vida ha sido buena conmigo en los diferentes aspectos de la vida.																			
	Satisfacción de la vida	Personal	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado																	
			Estoy satisfecha(o) con mi vida personal																	
		Profesional	Estoy satisfecha(o) con lo que soy profesionalmente																	
	Institución	Me siento satisfecho al trabajar en esta institución																		

		Asistencial	Pienso que soy feliz con mi labor asistencial																		
			He conseguido las cosas más importantes en la vida																		
	Realización personal	Alegría	He experimentado la alegría al realizar mis actividades diarias.																		
		Justicia	La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral																		
		Personal	Me siento realizado personalmente																		
		Profesional	Me siento realizado profesionalmente																		
		Contento	Me siento muy contento por lo que he logrado																		
		Éxito	Para mí la vida es una cadena de éxitos																		
			Me considero una persona realizada en todo																		
	Alegría de vivir	Vocación	Me siento feliz por mi vocación de servicio																		
		Alegre	Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida																		
		Placer	Mi vida transcurre plácidamente en el servicio																		
		Feliz	Me siento feliz durante mis actividades diarias.																		
		Maravilla	Es maravilloso poder trabajar con mis colegas																		

Dr. /Mgtr. _____

DNI:

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA FELICIDAD



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Felicidad"

OBJETIVO: Evaluar la felicidad en modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la empresa AOJAVIL Eirl. en Chimbote en el año 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALEZ RUEDA NESTOR DANIEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER


Dr. /Mgtr. Nestor DANIEL GONZALEZ RUEDA
DNI: 32991047

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Felicidad"

OBJETIVO: Evaluar la felicidad en modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la empresa AOJAVIL Eirl. en Chimbote en el año 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Cardoza Sernapud Manuel Antonio*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magíster en Gestión del Talento Humano*



Dr. /Mgtr. *Manuel Cardoza Sernapud*
DNI: 02855165

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la Felicidad"

OBJETIVO: Evaluar la felicidad en modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la empresa AOJAVIL Eirl. en Chimbote en el año 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Dr. Mgtr.

DNI:

Denilson Sánchez Sorrie
Magister
[Signature]
Sorrie Denilson Sánchez
32963014

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO N°5
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

**TÍTULO DE LA TESIS: “LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES
AOJAVIL E.I.R.L EN CHIMBOTE EN EL AÑO 2019”**

VARIABLE	DIMENSIONES Y VARIABLE	INDICADOR	Niveles					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el nivel		Relación de la formula y conceptos		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad Koontz y Wehrich (2004), Explicaron que la productividad es la relación insumos- productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad.	Eficiencia	(Tiempo útil /Ejecutado/número de trabajador)/(Tiempo realizado/programado/trabajador)														
	Eficacia	(Ejecutado / Programado)														
	Productividad	(Tiempo útil/tiempo realizado)*(Ejecutado/programado)														

Dr. /Mgtr.
DNI:

ANEXO 6: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Guía de análisis documental de la Productividad"

OBJETIVO: Evaluar la productividad en modo específico.

DIRIGIDO A:

Documentos de la empresa Inversiones AOJAVIL Eirl. en Chimbote en el año 2019

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
------------	---------	-------	-----------	-----------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

FIRMA DEL EVALUADOR


Dr. /Mgtr: *Edinson M. Chacón Arellano*
DNI: *25573328*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda(x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Guía de análisis documental de la Productividad"

OBJETIVO: Evaluar la productividad en modo específico.

DIRIGIDO A:

Documentos de la empresa Inversiones AOJAVIL Eirl. en Chimbote en el año 2019

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
------------	---------	-------	-----------	-----------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:


Dr. /Mgtr. PATRICIA FIGUEROA ROJAS
DNI: 00189351

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda(x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Guía de análisis documental de la Productividad"

OBJETIVO: Evaluar la productividad en modo específico.

DIRIGIDO A:

Documentos de la empresa Inversiones AOJAVIL Eirl. en Chimbote en el año 2019

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Buena <input checked="" type="checkbox"/>	Muy Bueno	Excelente
------------	---------	-------------------------------------------	-----------	-----------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

FIRMA DEL EVALUADOR



[Handwritten signature]

Dr./Mgtr:

DNI: 32963014

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda(x)

ANEXO N°7

RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PARA MEDIR LA VARIABLE: FELICIDAD

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
0,824	24

Nivel de Confiabilidad Aceptado

Estadísticos total-elemento

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	2.30	0.90
ITEM 2	2.60	0.93
ITEM 3	2.40	1.15
ITEM 4	2.40	1.37
ITEM 5	2.60	0.93
ITEM 6	2.60	1.82
ITEM 7	2.80	0.84
ITEM 8	2.60	1.60
ITEM 9	2.40	1.60
ITEM 10	2.60	1.60
ITEM 11	2.70	1.56
ITEM 12	1.90	0.98

ITEM 13	2.30	1.56
ITEM 14	2.60	0.93
ITEM 15	2.50	1.61
ITEM 16	2.50	1.16
ITEM 17	2.40	1.37
ITEM 18	2.70	1.78
ITEM 18	3.10	2.54
ITEM 19	3.20	1.96
ITEM 20	2.40	0.94
ITEM 21	2.50	0.98
ITEM 22	1.90	0.76
ITEM 23	1.90	0.76
ITEM 24	2.60	0.93

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de la felicidad en los trabajadores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores de la empresa Luvy Sac. (Constructora) con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.824$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE **Acceptable**, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

ANEXO N° 8: BASE DE DATOS

Base de datos de la Felicidad

	D1						D2						D3						D4					
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24
E1	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4
E2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4
E3	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3
E4	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
E5	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4
E6	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4
E7	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	5	4	4	1
E8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
E9	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	2	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2
E10	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2
E11	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4
E12	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4
E13	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3
E14	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
E15	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4
E16	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4
E17	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	1
E18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
E19	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	2	3	2	4	4	1	3	3	2	3	2	3	2
E20	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2
E21	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4
E22	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4
E23	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3
E24	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3

E25	4	3	4	3	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5
E26	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	5	5	4	3	5	3	4	5
E27	3	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5
E28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3
E29	2	2	2	1	2	2	5	3	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5
E30	2	2	2	2	5	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4
E31	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4
E32	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4
E33	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3
E34	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
E35	4	3	4	3	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	4	5	2
E36	4	5	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	5	4	3	5	3	4	2
E37	3	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5
E38	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	2	3	5	4	3
E40	5	5	5	2	5	5	2	3	3	5	3	4	4	4	2	4	3	3	5	5	3	4	5	4

Base de datos de la Productividad

	Eficiencia										Eficacia									
		T. 1 As. Lad.			T.2. Vigas			T3. Colum.		Prom. Eficie.		Periodo1			Periodo 2			Periodo 3		Prom. Efica.
	Tiempo Util.	Tiempo Pla.	Eficie ncia	Tiempo Util.	Tiempo Pla.	Eficie ncia	Tiempo Util.	Tiempo Pla.	Eficie ncia	Prom. Eficie.	Proyct Rea.	Proyct. Pro.	Prom Efica.	Proyct. Rea.	Proyct. Pro.	Prom .Efica	Proyct. Rea.	Proyct. Pro.	Prom. Efica.	Prom. Efica.
E1	3	5	122	3	5	152	5	6	119	131	220	300	73	320	350	91	356	360	99	88
E2	3	5	156	3	5	100	5	6	120	125	280	300	93	210	350	60	359	360	100	84
E3	3	5	117	4	5	123	4	6	144	128	210	300	70	345	350	99	345	360	96	88
E4	4	5	108	4	5	124	3	6	193	141	258	300	86	347	350	99	347	360	96	94
E5	4	5	121	4	5	121	5	6	120	121	290	300	97	339	350	97	359	360	100	98
E6	3	5	111	2	5	143	5	6	117	123	199	300	66	200	350	57	350	360	97	74
E7	3	5	106	5	5	87	5	6	118	103	190	300	63	304	350	87	354	360	98	83
E8	3	5	166	3	5	110	3	6	111	129	298	300	99	230	350	66	200	360	56	74
E9	3	5	154	2	5	143	3	6	111	136	278	300	93	200	350	57	200	360	56	68
E10	3	5	110	3	5	164	5	6	118	131	198	300	66	345	350	99	355	360	99	88
E11	3	5	111	3	5	154	5	6	118	128	199	300	66	324	350	93	354	360	98	86
E12	3	5	111	3	5	166	4	6	145	141	199	300	66	349	350	100	349	360	97	88
E13	3	5	122	3	5	167	4	6	150	146	219	300	73	350	350	100	360	360	100	91
E14	3	5	117	5	5	100	5	6	120	112	210	300	70	350	350	100	360	360	100	90

E15	4	5	125	2	5	250	4	6	150	175	300	300	100	350	350	100	360	360	100	100
E16	3	5	167	3	5	166	6	6	100	144	300	300	100	349	350	100	359	360	100	100
E17	3	5	161	3	5	119	3	6	111	130	290	300	97	250	350	71	200	360	56	75
E18	3	5	111	4	5	107	4	6	144	121	199	300	66	300	350	86	346	360	96	83
E19	4	5	104	2	5	244	4	6	143	164	250	300	83	342	350	98	342	360	95	92
E20	3	5	111	3	5	158	4	6	138	135	199	300	66	331	350	95	331	360	92	84
E21	3	5	111	3	5	167	5	6	119	132	199	300	66	350	350	100	356	360	99	88
E22	4	5	108	3	5	161	4	6	150	140	258	300	86	339	350	97	359	360	100	94
E23	3	5	161	3	5	162	4	6	144	156	290	300	97	340	350	97	345	360	96	97
E24	3	5	111	2	5	143	5	6	112	122	199	300	66	200	350	57	337	360	94	72
E25	3	5	151	3	5	152	5	6	113	139	272	300	91	320	350	91	339	360	94	92
E26	3	5	111	3	5	105	3	6	128	114	199	300	66	220	350	63	230	360	64	64
E27	4	5	116	4	5	123	4	6	148	129	278	300	93	345	350	99	354	360	98	97
E28	3	5	130	4	5	116	3	6	111	119	234	300	78	324	350	93	200	360	56	75
E29	3	5	111	3	5	100	4	6	146	119	199	300	66	210	350	60	350	360	97	75
E30	4	5	121	4	5	125	4	6	148	131	290	300	97	350	350	100	355	360	99	98
E31	3	5	122	3	5	167	5	6	118	135	219	300	73	350	350	100	354	360	98	90
E32	4	5	116	2	5	143	4	6	145	135	278	300	93	200	350	57	349	360	97	82
E33	3	5	111	4	5	125	5	6	120	118	199	300	66	349	350	100	360	360	100	89
E34	4	5	125	3	5	102	3	6	200	142	300	300	100	214	350	61	360	360	100	87
E35	4	5	121	4	5	124	3	6	111	119	290	300	97	346	350	99	200	360	56	84
E36	4	5	116	4	5	122	3	6	111	117	279	300	93	342	350	98	200	360	56	82

E37	4	5	120	2	5	136	4	6	100	119	289	300	96	190	350	54	240	360	67	72
E38	4	5	124	2	5	136	3	6	128	129	298	300	99	190	350	54	230	360	64	73
E39	4	5	123	3	5	119	4	6	104	115	294	300	98	250	350	71	250	360	69	80
E40	3	5	104	2	5	142	3	6	184	143	188	300	63	199	350	57	331	360	92	70

ANEXO N°9: AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
(Cuestionario y Guía de análisis documental)

SEÑOR: ALEX OMAR JARA VÍLCHEZ
GERENTE GENERAL DE INVERSIONES AOJAVIL E.I.R.L

Yo, Ana Karina Palacios Niño, identificada con DNI N° 73446760 y Enrique Guillermo Guerrero Cardoza, identificado con DNI N° 74024957 estudiantes del décimo ciclo de la **carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo-Filial Chimbote**. Ante Ud. con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que acudimos a su digno despacho para que tenga a bien de concedernos la AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS(Cuestionario y Guía de análisis documental) en su empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L, esto debido a que actualmente nos encontramos cursando el último año académico universitario y nos es de carácter obligatorio elaborar un estudio de investigación (TESIS), debido a que esto nos permitirá poder obtener a futuro nuestro tan anhelado título profesional, el cual venimos buscando lograr durante toda nuestra etapa universitaria y en este último año estudiantil deseamos culminarla de manera exitosa y sobresaliente como lo hemos venimos haciendo hasta el momento.

POR LO TANTO:

A Usted Señor GERENTE, rogamos acceder a nuestra solicitud por ser de justicia.

INVERSIONES AOJAVIL E.I.R.L.
ALEX OMAR JARA VÍLCHEZ
GERENTE GENERAL
RUC: 200202957

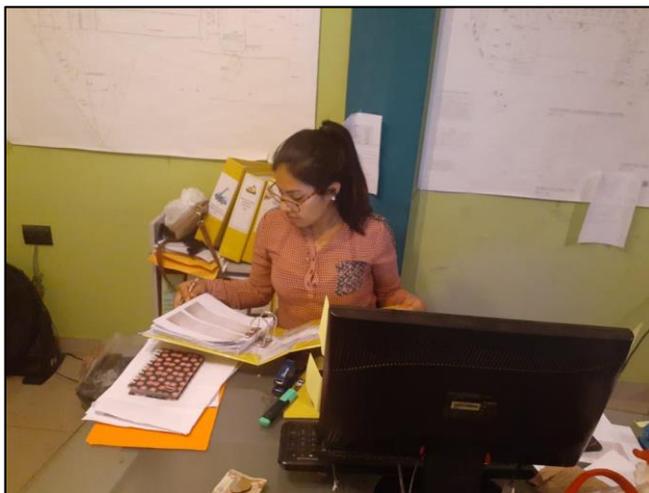
Chimbote, 20 de Setiembre del 2019


ENRIQUE GUERRERO CARDOZA
DNI N° 74024957


ANA KARINA PALACIOS NIÑO
DNI N° 73446760

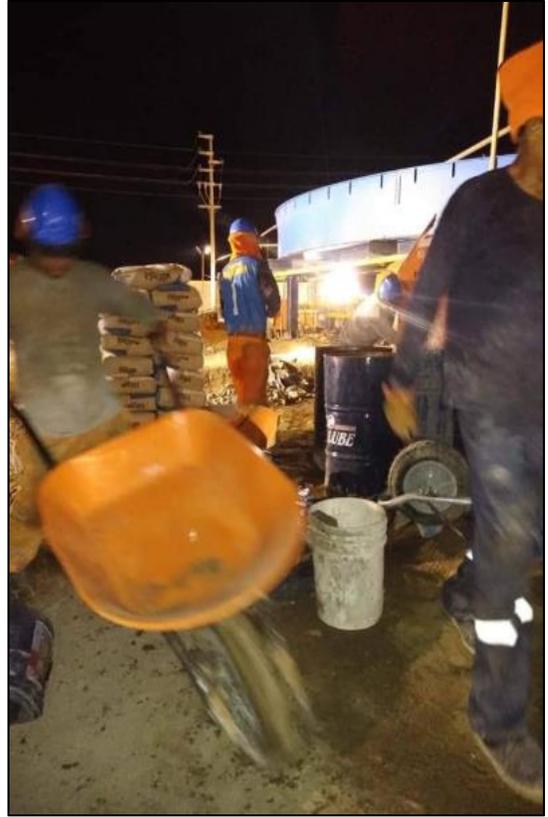
ANEXO N° 10: FOTOGRAFÍAS

Oficinas de Inversiones AOJAVIL E.I.R.L (Guía observacional)



Trabajo de campo en inversiones AOJAVIL E.I.R.L (aplicación de cuestionario)





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"La felicidad y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019", de los estudiantes Guerrero Cardoza Enrique Guillermo y Palacios Niño Ana Karina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 02 de Diciembre de 2019



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

REPORTE DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La felicidad y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Ana Karina Palacios Niño (<https://orcid.org/0000-0003-2947-3648>)
Enrique Guillermo Guerrero Cardoza (<https://orcid.org/0000-0003-0844-694X>)

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	11 %	>
	Trabajo del estudiante		
2	repositorio.ucv.edu.pe	6 %	>
	Fuente de Internet		
3	Entregado a Pontificia ...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		
4	docplayer.net	1 %	>
	Fuente de Internet		
5	creativecommons.org	1 %	>
	Fuente de Internet		
6	tesis.pucp.edu.pe	<1 %	>

Palacios_Niño_Ana y Guerrero_Cardoza_Enrique-La felicidad y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L en Chimbote en el año 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

11%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

6%

3

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

1%

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GUERRERO CARDOZA ENRIQUE GUILLERMO

D.N.I. : 74024957

Domicilio : Av. Brasil Mz. W Lt. 12 PJ. Villa María, Nuevo Chimbote

Teléfono : Fijo : Móvil: 918205772

E-mail : guerrerocardozaenrique@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACION

Carrera : ADMINISTRACION

Título : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor Apellidos y Nombres:

GUERRERO CARDOZA ENRIQUE GUILLERMO

Título de la tesis:

LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA INVERSIONES AOJAVIL E.I.R.L EN CHIMBOTE
EN EL AÑO 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

18/12/2019

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LAS TESIS**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

PALACIOS NIÑO ANA KARINA

D.N.I. : 73446760

Domicilio : Jr. Piura Mz. D Lt. 2 P.J. Villa María, Nuevo Chimbote

Teléfono : Fijo : Móvil : 981460745

E-mail : a.k.palacios@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACION

Carrera : ADMINISTRACION

Título : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autora Apellidos y Nombres:

PALACIOS NIÑO ANA KARINA

Título de la tesis:

LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA INVERSIONES AOJAVIL E.I.R.L EN CHIMBOTE
EN EL AÑO 2019

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

x

Firma : 

Fecha : 18/12/2019

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
GUERRERO CARDOZA ENRIQUE GUILLERMO

INFORME TÍTULADO:

“LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
INVERSIONES AOJAVIL E.I.R.L EN CHIMBOTE EN EL AÑO 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 09/12/2019

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)




DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PALACIOS NIÑO ANA KARINA

INFORME TÍTULADO:

“LA FELICIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
INVERSIONES AOJAVIL E.I.R.L EN CHIMBOTE EN EL AÑO 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 09/12/2019

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)



DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN