



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de
la Municipalidad Provincial de Casma-2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Anfose Rodriguez, Lucero Andrea (ORCID: 0000-0002-2156-007X)

Sanchez Valderrama, Jenny Amparo (ORCID: 0000-0001-9827-8841)

ASESORES:

Dr. Gutierrez Ulloa, Cristian Raymound (ORCID: 0000-0001-9791-9627)

Dra. Rios Mimbela, Zoila Rosa (ORCID: 0000-0001-5276-2240)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

Al todo
poderoso, por darme la
vida y permitirme
concluir con éxito esta
nuestra carrera
profesional.

A mi madre Adelaida
Rodríguez Isidro por el apoyo
incondicional e inculcarme
valores en el transcurso de mi
vida.

A mis queridos padres María
Valderrama Regalo y Manuel
Sánchez Ponce, a mi esposo Yvan y
mis hijos Ariana, Fatima y Andres.
por ser la razón de mi vida en mi
camino de superación.

Agradecimiento

Agradezco al Dr. Cristian Raymound Gutiérrez Ulloa, por su asesoramiento, dedicación, motivación, criterio e importantes precisiones en el logro del presente trabajo de investigación.

Anfose Rodríguez Lucero
Sánchez Valderrama Jenny

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

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

JENNY AMPARO SANCHEZ VALDERRAMA

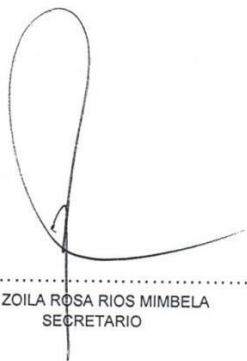
Cuyo título es:


**GESTIÓN DE LA FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA-2018.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de:18..... (Número).....
.....Decrocho..... (Letras).

Chimbote 05 de julio del 2019


.....
DR. CRISTIAN RAYMOUND GUTIERREZ ULLOA
PRÉSIDENTE


.....
MG. ZOILA ROSA RIOS MIMBELA
SECRETARIO


.....
MG. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS
VOCAL

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

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

LUCERO ANDREA ANFOSE RODRIGUEZ

Cuyo título es:

**GESTIÓN DE LA FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA-2018.**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de:18..... (Número).....
.....Dieciocho..... (Letras).

Chimbote 05 de julio del 2019


.....
DR. CRISTIAN RAYMOUND GUTIERREZ ULLOA
PRESIDENTE


.....
MG. ZOILA ROSA RÍOS MIMBELA
SECRETARIO


.....
MG. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS
VOCAL

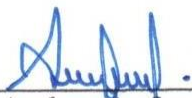
Declaratoria de autenticidad

Lucero Andrea Anfose Rodríguez, identificada con D.N.I. N° 48469661 y Jenny Amparo Sánchez Valderrama identificada con D.N.I. N° 32917535 a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.


Así mismo, declaramos bajo juramento que toda la información que se presenta en la tesis es real y veraz. Igualmente se muestra que los autores tomados para esta investigación han sido citados y referenciados correctamente en la tesis. En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Así mismo autorizamos a la Universidad César Vallejo publicar la presente investigación, si así lo cree conveniente.

Chimbote, 15 Julio del 2019



Lucero Andrea Anfose Rodríguez
DNI N° 48469661



Jenny Amparo Sánchez Valderrama
DNI N° 32917535

Índice

	Pág
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 Tipo y diseño de investigación	17
2.2 Operacionalización de variables	20
2.3 Población, muestra y muestreo	22
2.4 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5 Procedimiento.....	24
2.6 Métodos de análisis de datos	25
2.7 Aspectos éticos	25
III. Resultados.....	26
IV. Discusión	52
V. Conclusiones	57
VI. Recomendaciones.....	59
Referencias	60
Anexos	64

Resumen

El presente trabajo de investigación Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

La investigación basó su estudio de tipo descriptivo-correlacional en un diseño no experimental y de cohorte transversal. La muestra lo conformó 70 todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018. El estudio utilizó como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario para evaluar la gestión de la felicidad” validado a juicio de expertos y un “Cuestionario para evaluar la productividad laboral”. Los datos fueron procesados haciendo uso del análisis descriptivo.

Los resultados obtenidos sobre la variable gestión de la felicidad, según los encuestados el 54.3% opinan que el nivel de gestión de la felicidad es medio en contraste con el 31.4% de ellos que menciona que hay un nivel malo de gestión de la felicidad, para la variable productividad laboral según los colaboradores encuestados, el 45.7% opinan que el nivel de productividad es medio en contraste con el 28.6%.

Se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión de la felicidad y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018, (ver tabla 3.13) donde se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.787, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta entre las variables de Gestión de la felicidad y Productividad

Palabras clave: gestión de la felicidad, flexibilidad, productividad laboral, eficacia y eficiencia.

Abstract

The present work of investigation Management of the happiness and labor productivity in the workers of the Provincial Municipality of Casma-2018. Its main objective was to determine the relationship between the management of happiness and the labor productivity of the workers of the Provincial Municipality of Casma 2018.

The research based its study of descriptive-correlational type in a non-experimental design and cross-sectional cohort. The sample was made by all the workers of the Provincial Municipality of Casma-2018, with a sample of 70 workers from the Provincial Municipality of Casma. The study used as tools of data collection a "Questionnaire to evaluate the management of happiness" validated according to experts and a "Questionnaire to evaluate labor productivity".

The data was processed using descriptive analysis. The results obtained on the variable happiness management, according to the respondents, 54.3% think that the level of happiness management is regular, in contrast to the 31.4% of them that mention that there is a bad level of happiness management, for the variable labor productivity according to the collaborators surveyed, 45.7% think that the level of productivity is medium in contrast to 28.6%. It was concluded that there is a significant relationship between the management of happiness and the productivity of the workers of the Provincial Municipality of Casma-2018, (see table 3.13) where it is observed that the rho correlation coefficient of Spearman is 0.787, with a bilateral significance of $0.000 < 0.05$ which means a high positive correlation between the variables of happiness management and productivity

Keywords: Management of happiness, flexibility, labor productivity, effectiveness and efficiency.

I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad en las organizaciones públicas y privadas se presenta una descuidada gestión del talento humano, esto se evidencia en un descontento e insatisfacción laboral muy grande. El reto bajo la premisa de la gestión de las organizaciones es mantener a los colaboradores “felices”, a través de una adecuada gestión, derivadas de acciones correctas.

Lastimosamente hoy en día las organizaciones solo se evocan a observar los rangos positivos de la 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.

El rango positivo de la productividad, no solo recae en el colaborador, sino también en la gestión que genere un buen ambiente donde se pueda desenvolver de la mejor manera a través de estrategias de estimulación motivantes. En esta situación nace un tipo de gerencia que aborda soluciones a los problemas que aquejan al talento humano cuyo nombre es la Gestión de la Felicidad o también llamado Gerencia de la Felicidad.

Para poder evidenciar la infelicidad en el trabajo por causa de la mala gestión del recurso humano nos valdremos del estudio realizado por 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. Entre los países que poseen mayores puntajes, tenemos en primer lugar a Noruega con 85%, seguido de Dinamarca con 83%,

Este panorama cambia mucho en países de Latinoamérica, debido a que estos se encuentran en la lista de los menos rankeados según el estudio, donde por ejemplo Chile se ubica en el puesto 60 de 81 países encuestados arrojándonos un porcentaje del 45% de trabajadores felices, le sigue Colombia y Paraguay con 40% y en el puesto 69 con 39% de felicidad se encuentra Perú. Según el estudio las principales causas de infelicidad laboral son las metas cuantificables altas y la constante gestión de rotación de un puesto de trabajo.

Según la “Comisión Económica para América Latina y El Caribe” (2017) nos muestra un estudio realizado a las organizaciones del sector público 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.

El 45% de las entidades evaluadas en América Latina, no presentan un programa de planificación en monitoreo productivo y solo 5 de 10 países de Latinoamérica gestiona organismos especiales para auditar la productividad y el desempeño laboral en entidades públicas.

Jorge Yanamoto, sociólogo, según su estudio realizado en el año 2013, habla sobre las zonas del Perú que encierran mayor cantidad de población económicamente activa feliz causada por el trabajo. En este estudio, podemos ver que las zonas con mayor cantidad de trabajadores felices son las zonas de Lima (capital) con 67%, Sierra Norte con 60%; las zonas que poseen trabajadores infelices son Cusco 40%, Sierra Sur 38% y en términos medios se encuentra el Norte Chico (Ancash) con 55%.

Las principales causas de infelicidad en las zonas mencionadas son la falta de condiciones favorables para el trabajo y el despreocupamiento del bienestar completo del trabajador frente a sus funciones.

Según un artículo del Diario Gestión en el mes de junio del 2018, nos menciona que si bien es cierto el estado peruano cuenta con un organismo contralor (La contraloría), esta no se hace efectiva en su gestión al 100% debido a que hasta la fecha solo el 55% de las entidades públicas muestra resultado de su gestión administrativa dentro de los parámetros establecidos.

De esos 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 entidades del estado peruano.

Según la entrevista realizada a Eugenio Soto economista y sociólogo, en el año 2017, en Ancash debido a la coyuntura de corrupción en el sector público, lo que buscan

algunas organizaciones como las municipalidades y el gobierno regional son trabajadores que se doten de características proactivas positivas, esta denominación se le conoce como manpower, cuya función lo que busca es que contagie de alegría al entorno donde se encuentra para poder así cambiar el chip a los trabajadores de dependencia estatal a través de rangos de la felicidad, que en ocasiones hace mucha falta.

Según el diario Correo el 15 de julio del año 2017, la Contraloría de la jurisprudencia de Ancash, viene realizando un programa especial para evaluar el desempeño y productividad de trabajadores de las entidades públicas. Lo que se busca con este tipo de gestión es estimular la productividad de los trabajadores, ya que según estudios realizados a este tipo de entidades los rangos de la productividad son demasiados bajos debido a la falta de gestión del talento en sus diversas formas.

Así mismo podemos mencionar en nuestra realidad problemática que la unidad de análisis es la Municipalidad Provincial de Casma, se localiza ubicada en la provincia de Casma, Región Ancash, teniendo un gobierno autónomo tanto en la parte administrativa como en lo económico, recibiendo partidas directas del gobierno central y gestionado por medio de la Provincia y Gobierno Regional, para luego ser administrada por el Alcalde junto a los más de 70 empleados divididos en cinco gerencias.

El contexto en el que se encuentra la municipalidad bajo el lineamiento de la gestión de la felicidad no es tan discordante ni diferente a los explicado en los estudios de esta realidad problemática, y esto se debe a la falta de información y de gestión adecuada sobre la importancia que se le debe de dar a la felicidad dentro del trabajo.

En la municipalidad se puede ver que muchos de los trabajadores presentan descontento a la hora de laborar y es importante plantear soluciones para mantenerlos felices. 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.

Los antecedentes de la investigación comprenden trabajos de investigación localizados en fuentes virtuales y físicas, agrupandolas en diversos ambitos como internacional, nacional, regional y local.

En el contexto internacional tenemos las siguientes investigaciones:

Peña (2016) en su tesis titulada: “La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones”. Este estudio se efectuó en la Universidad Militar Nueva Granada de Colombia. Consideró una muestra de 340 empleados de diversas organizaciones quienes respondieron el cuestionario. Concluyó que:

La gerencia de la felicidad se da a conocer como uno de los motores de implementación de un diseño de factibilidad en la labor diaria, se conoce que las compañías que han ejercido este tipo de gerencia resultan con considerables rangos de felicidad en sus trabajadores, que permanecen enfocados en la mejoría del desempeño laboral. Es por eso, que se ha minimizado la rotación de colaboradores.

Se llega a la conclusión que la felicidad por ende es interna, propio de un mismo trabajador, asumiendo la propuesta que para que las compañías de hoy sean exitosas deben de gestionar la felicidad en sus trabajadores de manera inmediata.

Zapata (2015) en su tesis: “Engagement y productividad en las empresas”. La investigación se ejecutó en la “Universidad del Rosario”, Colombia, consideró una muestra de 140 trabajadores de diversas empresas. Empleó el cuestionario como instrumento de estudio y concluyó:

La importancia que genera la productividad laboral a las compañías es favorable cuando cada uno de los trabajadores se encuentra en una sintonía productiva satisfactoria.

De acuerdo a la investigación nos dice que las compañías que sostienen a sus empleados felices muestran positivos rangos de productividad en un 45%, y solamente 35% en niveles mínimos. Al transformar esta gestión de las organizaciones en un sentimiento llamado Engagement o felicidad hacia la organización, el trabajador realiza sus actividades con mayor entusiasmo al momento de laborar, alcanzando un aumento en la productividad, que se ve recompensado con ascensos, premios, reconocimientos, etc.

Este tipo de gestión permite a la organización obtener una superioridad competitiva al lograr establecer un aumento de su productividad en el divisor más fundamental para toda organización el factor humano. Por lo tanto, lo previsto trae consigo la mejora de la compañía.

Finalmente el engagement con la productividad en las empresas tiene una relación significativa con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.956, con una significancia bilateral de 0,000, pudiéndose aceptar la hipótesis de la investigación donde afirma que existe relación significativa entre ambas variables.

Dutschke (2013) en su tesis titulada “Factores condicionantes de felicidad organizacional” consideró una muestra compuesta por 105 trabajadores. Este estudio se realizó en la Universidad de Atlántida, España. Tuvo como técnica la entrevista y de instrumento el cuestionario, y llegó a las siguientes conclusiones:

Comprender los componentes que ayudan a la felicidad organización es una constante interrogante para las empresas. En la actualidad las compañías presentan retos como buscar soluciones para aumentar su rentabilidad financiera. Las compañías empiezan recién a creer que al colaborar con la felicidad organizacional se garantiza que los trabajadores muestren niveles más altos de productividad.

Según el estudio evaluado determinó que la variable felicidad organizacional muestra que el 75% de sus empleados son felices en sus áreas de trabajo, 15% infelices y el 10% solamente poseen neutralidad.

En el contexto nacional tenemos las siguientes investigaciones:

Paz (2017) en su tesis titulada “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”, este estudio se realizó en “Universidad Católica San Pablo”, de la ciudad de Arequipa. Consideró su población constituida por 66 trabajadores en atención al cliente. Por tal motivo usó como técnica la encuesta y llegó a la siguiente conclusión:

Se investigó de forma dependiente la felicidad organizacional y la productividad laboral de los trabajadores y se pudo observar que ambas variables alcanzan niveles promedios de 58,17%, bajos de 29,83%, y niveles altos en 12%. Además se comprobó que existe una relación positiva alta ($\rho=0,60$) entre la felicidad organizacional y la Productividad.

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, Lima”. Consideró su población constituida por 105 trabajadores jóvenes. Por tal motivo se usó la técnica de la encuesta y recopilación de datos, y llegó a la siguiente conclusión:

El trabajo que hoy los profesionales Millennials realizan en las empresas representa el futuro de la economía, generan ingresos, proporcionando seguridad económica al país, los jóvenes millennials también participan en causas nobles y sostenibles.

En el contexto regional - local tenemos las siguientes investigaciones:

Iturrizaga (2018) en su tesis Happiness management y productividad de los colaboradores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018. Este estudio se realizó en la Universidad César Vallejo. Tuvo una muestra constituida por 75 trabajadores y el registro de documentos del semestre 2018, consideró como uso de análisis de datos la encuesta, recopilación de datos, y concluyo:

El nivel de la variable Happiness management es eficiente con un 25% y muy eficiente con 31%. A su vez sus principales dimensiones como la flexibilidad se encuentran en muy deficiente con 20%, deficiente en 13%, eficiente con 45% y muy eficiente con 22%, disfruta con un nivel muy deficiente con 26%, regular con 35% y muy eficiente en 40%.

En general en el cierre del semestre se presenta un excedente de un 1 día de lo que se planifica pudiendo decir que existe ineficacia dentro de la productividad de los colaboradores del Dealer.

El promedio general del semestre muestra una eficiencia a través de las visitas realizadas en un 0.7% equivalente en un promedio de austeridad de 48 visitas que se ahorraron los trabajadores. Además, el promedio general muestra una efectividad a través de ingresos totales por consultor en un 5.9% equivalente en un promedio de excedente de 55 soles por ingresos adicionales por consultor, además es efectivo en la gestión de pagos de las tasas pendientes por líneas telefónicas con una reducción de 1 línea promedio representado por el 1.6% de desviación.

Neyra (2016) en su tesis titulada “El clima laboral y su influencia en la productividad en la autoridad administrativa del Agua Huarmey Chicama- 2016”. Este estudio se realizó en la Universidad César Vallejo. Tuvo una muestra constituida por 30 trabajadores, consideró como uso de análisis de datos la encuesta, recopilación de datos, concluyendo:

Se identificó el nivel de la variable productividad donde se muestra que alcanza una cifra de 93,3% en el rango desfavorable, esto nos quiere dar a entender que los empleados de la institución no están siendo evaluados mostrando desinterés por la producción de sus labores.

Torres (2015) en su tesis titulada: “Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015”. Este estudio se realizó en la “Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”. Su muestra fue 40 empleados de Mypes. La técnica usada fue la encuesta, y concluyo:

El nivel de la productividad de las MYPES es favorable ya que la mayor parte de los trabajadores encuestados se muestra satisfecho dentro de su área de trabajo, debido al adecuado trato de sus jefes, su pago, sus ambientes físicos, la infraestructura organizativa, la posibilidad de promocionar y desarrollarse.

La fundamentación científica, humanística y técnica, que da el sustento teórico de nuestro estudio, se encuentra en los siguientes referentes:

Respecto a la gestión de la felicidad en el trabajo se encuentran:

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

Lo que busca la cita es hacernos saber lo importante 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 a través de pensamientos y condiciones positivas.

Los eruditos manifiestan que el comportamiento de las organizaciones y sus individuos llegan a muchas teorías y conclusiones, como:

El enfoque bifactorial refiere que el comportamiento de las organizaciones y sus individuos se llegan a muchas teorías y conclusiones, dentro de las cuales se encuentra la bifactorialidad de motivaciones del trabajador, que corresponde a la teoría de Herzberg, donde nos habla de motivaciones externas o extrínsecas y motivaciones internas o intrínsecas. Para poder tener un concepto más específico de lo mencionado nos valdremos de López (2005a) quien citó a Herzberg de la siguiente manera:

Los factores de desarrollo al trabajo son: realización, el trabajo mismo, responsabilidad y progreso. Los factores que llevan a evitar la insatisfacción al trabajo son: la administración, política, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, remuneración, nivel laboral y seguridad vigente en la institución (López, 2005b, p.30).

Para este tipo de teoría, el autor consultado hace una breve aportación del concepto mostrado por Herzberg que es el siguiente:

La visión de la teoría bifactorial de Herzberg acerca de la satisfacción intrínseca es un componente significativo, sin embargo sola no tiene la fuerza para expresar los procesos de la conducta laboral, necesariamente se tiene que agrupar a otros elementos como la motivación y el entorno laboral (López, 2005c, p.53).

El enfoque humanista aparece como una respuesta frente a tendencia de la deshumanización del trabajo caracterizada por la adopción e implementación de procedimientos rigurosos en el trabajo a los cuales de forma obligatoria debían someterse las personas.

El enfoque clásico no conseguía la eficiencia productiva necesaria como tampoco la armonía dentro de la empresa, por ello es que se consideró necesario aumentar el

interés en los gerentes sobre gestionar con mayor eficacia los recursos humanos de las empresas. Asimismo muchos teóricos consideraron necesario reforzar la teoría clásica de la organización con componentes de la sociología y la psicología. (López, 2005d, p.39)

La definición de Gestión de la Felicidad en el Trabajo o también nombrado como gerencia de la felicidad, nos demuestra que un trabajador potencialmente feliz será mucho más productivo, esto dicho ha sido evaluado por investigaciones científicas, y por ende algunas ya están siendo favorables para algunas organizaciones. Para comprender un poco mejor citaremos, a dos autores los cuales son Vásquez y también Gaitán.

Los nombrados “jefes” de la felicidad, son aquellas personas que velan por estimular ejercicios de motivación, fortalecimiento e integración de grupos de labor, y por último tiene el trabajo de incorporar los valores corporativos. (p.15.)

El concepto de este autor se amplía más cuando explica que contiene la ejecución adecuada de la gestión de la felicidad, según Vásquez (2012a), La administración o gestión de la felicidad es un grupo de tácticas directas que establecen un óptimo estímulo con el trabajo de acuerdo con realización y abarcamiento con la organización, mediante las relaciones inclinadas y perspectivas del entorno positivo. (p.177.)

Bieda, Hirschfeld, Schönfeld, Brailovskaia, Zhang y Margraf (2016) destacan que en las personas felices, por lo general tienen a ser exitosos en las diferentes facetas de su vida, coincidiendo con lo investigado por Lyubomirsky, King & Diener (2005) al destacar que los individuos exitosos son felices en su relación matrimonial, amical, laboral y de salud; en otras palabras existe evidencia investigativa de la relación entre “el éxito y la felicidad”.

Chancellor, Layous y Lyubomirsky (2014) destacan que en las organizaciones, algunas actitudes como el respeto, la cortesía, la amabilidad y la gratitud contribuyen a incrementar la felicidad en el trabajador.

Extrema y Fernández (2013) señalan que la felicidad en el trabajo implica analizar en general si la persona se considera como no muy feliz o muy feliz, si cuando se compara a otras personas que lo rodean se siente menos o más feliz, y si las personas son o no felices a pesar de la vida que llevan o de los problemas que afrontan.

Las dimensiones de la gestión de la felicidad en el trabajo, según Vázquez (2012b) los autores Fernández y Vázquez, genios de la gerencia de la felicidad en Hispanoamérica, nos dan a conocer la existencia y llegan a la conclusión que existen 6 dimensiones a la hora de realizar una medición de esta variable. Para reforzar esta premisa nos apoyaremos de lo expuesto en:

Flexibilidad, una gestión de organización flexible, no se perjudica con el cambio al contrario investiga las situaciones para acoplarse a entornos complicados y de esa manera poder llegar al éxito, la flexibilidad es fundamental para la sostenibilidad, ser flexible no es una alternativa si no un requisito. Sus esenciales indicadores son las consecuentes estructuras organizativas horizontales y el Empowerment.

Optimismo, aumenta el desempeño para competir, innovar y visualizar. El optimismo mejora el sistema inmunitario de la compañía, sus valores corporativos y su clima laboral, por ello también al juicio contradictorio los estropea. Entre sus fundamentales indicadores tenemos a la elección de los trabajadores, desarrollo profesional y goal setting.

Confianza, promueve la autonomía de las personas, impulsa la capacidad de innovación, intensifica la responsabilidad del trabajador empleándose para ello una efectiva gestión de relaciones con las personas. Dentro de sus principales indicadores percibimos calidad directiva y gestión de error.

Compromiso, es una capacidad o valor muy requerido en el mercado organizacional, un nivel adecuado de compromiso aumenta las ganas de los trabajadores a quedarse y sentirse feliz o satisfecho en la organización. Sus esenciales indicadores son clima laboral y conciliación laboral.

Disfruta, es una manera adecuada de generar las emociones óptimas o positivas, cuando los colaboradores gozan de sus empleos y de sus beneficios los cuales les permiten satisfacer sus necesidades, esto favorece a la organización. Entre sus principales indicadores tenemos reconocimiento formal y desarrollo de actividades extra laborales.

Aprendizaje, está orientado a desarrollar las capacidades de adquisición, desarrollo y transferencia de conocimientos, destrezas y cualidades de los individuos que contribuyan a generar felicidad y satisfacción el trabajo. Para ello emplean como indicadores más importantes: formación y capacitación, coaching y planes de carrera.

Hallar un significado, comprende actividades orientadas a que los empleados encuentren valor o significado a las acciones dentro de la organización relacionadas con el producto o servicio que desarrollan como parte de sus responsabilidades laborales. Aquí podemos ver la concientización por filosofía empresarial. Sus principales indicadores son las siguientes: responsabilidad social y códigos éticos, comunicación transparente y generación de emociones positivas. (p. 215-224)

Dentro de los factores que contribuyen a la gestión de la felicidad, según Fernández (2015) se encuentran la mejora de las condiciones del ambiente laboral, las acciones de fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores, la motivación para orientar el desempeño de los colaboradores hacia su desarrollo personal y profesional., el incremento de la satisfacción personal y la satisfacción en el trabajo (p.35).

Después de lo mencionado en Hernández, nos valdremos del autor Bennis que hace énfasis a la situación actual que dificulta a muchas organizaciones de acuerdo a la felicidad de sus colaboradores:

Hay varias organizaciones que cuentan con una adecuada gestión, sin embargo pesimos jefes, debido a que los administradores tienen luz libre para gestionar perfectamente las labores diarias. Pero un jefe no es el que hace todo este tipo de cosas si no que se pregunta si todo aquello que se realiza debería efectuarse, porque ese tipo de trabajos ahogan la creatividad y el cambio. (Bennis, 2000, p.55)

De acuerdo con Vázquez (2012c), nos dice de qué la lógica sobre la felicidad en el trabajo es de la siguiente manera: “El área de trabajo es como el mar, donde puede gobernar la ansiedad, el miedo o donde uno puede disfrutar, reírse y ser feliz” (p.233),

Lo que nos quiere dar a entender el autor es que el laborador está apto para crear su propio entorno en función de su situación de ánimo y como actúa en el sentido del positivismo al interior del lugar donde realiza sus labores cotidianas.

Las experiencias de interacción positiva con los compañeros de trabajo, el desarrollo de las destrezas de los trabajadores, la práctica de una comunicación abierta y flexible representan formas valiosas para la generación de la felicidad de las personas (Challan, 1999, p.112).

La importancia de la gestión de la felicidad en el trabajo dentro de las empresas, según el autor Santiago hace un énfasis en el valor de una empresa señalada por medio de la gestión de la felicidad dicha para una adecuada comprensión del lector, un careo entre las compañías de gestión tradicional (modelo taylorista) con una compañía gestionada desde el enfoque de la felicidad:

Las organizaciones tradicionales de enfoque taylorista, ejercen sus operaciones de forma escrita, investigan las destrezas físicas, se centran en las capacidades de tiempos y movimientos, realizan sus gestiones de acuerdo al mando y control, los directores están acomodados de forma piramidal y jerárquicas, representan estandarización de promociones profesionales y quien se encarga de los empleados es un capataz.

Al contrario, las empresas con gerencia de la felicidad se enfocan trabajos no manuales, lo que se quiere en el laborador es las competencias conversacionales, la facilidad de palabra y autonomía responsable, sus jerarquías de autoridad están en forma horizontal y flexible, se busca el aprendizaje organizacional y quien maneja el elemento humano es un coach (Vázquez, 2012d, p.142).

Es mejor transformar los paradigmas de Recursos Humanos que pasar de la labor rutinaria burocrática y sin sentido, a realizar un trabajo innovador, diseñada por un marco axiológico orientado a calificaciones para cambiar a las personas en socios de la empresa, persona activa y proactivo que contribuyan con la organización.

El talento es la habilidad de la obligación. Las habilidades individuales hacen la diferencia competitiva de los trabajadores dentro de una organización. Convertir al empleado en socio estratégico, experto administrador, campeón de los empleados y experto en la cultura organizacional garantizará la retención del trabajador en la organización (Vázquez, 2012e, p. 200).

Respecto a la Productividad laboral, nos enfocaremos en Núñez (2007) que nos enfatiza que: “la definición de productividad ha ido cambiando conforme pasaba el tiempo y en el día de hoy son diversos los conceptos que se sabe sobre esta misma, de igual modo de los factores que lo sitúan como los relacionados con la actividad de producción, la fuerza laboral y el capital financiero” (p. 6).

El autor demuestra que los tres elementos enfatizan en grupo hacia un objetivo expuesto por la compañía.

La productividad laboral es un indicador referido al óptimo empleo de los recursos utilizados y a los productos obtenidos en el trabajo, y a la eficiencia en la conducción de las personas, activos económicos, los conocimientos, la energía, etc., son ejercidos con el fin de elaborar productos en la organización (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 16).

Lo que nos quiere demostrar el autor Torres es que la productividad está conectada con la utilización de los recursos ofrecidos y la definición de la realización operacional que lleva a cabo el colaborador para una meta en particular.

Fuentes (2012) destaca que cuando se refiere a la productividad lo recomendable es lograr la satisfacción empleando gastos menores y generando menos cansancio a las personas en el trabajo (p.10).

Esta cita lo evalúa como la habilidad de producir la mínima fatiga posible al momento de la realización de las funciones, pero las compañías siempre observan el enfoque desde su rendimiento único en la explotación del individuo.

Syverson (2011) destaca que para realizar la medición de la productividad laboral se debe tener en cuenta diferentes factores como el capital, la inversión, los equipos, maquinaria y las personas, los cuales intervienen en la productividad.

Para Gal (2013) existen diferentes formas de medición de la productividad como la medición parcial o de una sola entrada que atiende a un grupo determinado de factores involucrados con la productividad; o la medición total o global cuando se analiza todos los factores relacionados con la producción.

Por su parte Gandhi, Navarro y Rivers (2013) señalan que la medición de la productividad abarca tanto la medición parcial como total de los elementos o factores relacionados con los procesos productivos, los cuales permiten construir una diversidad de indicadores de productividad en relación a las diferentes áreas o departamentos de una organización. Estos indicadores son importantes porque contribuyen a garantizar la eficacia y el progreso continuo dentro de las empresas.

Las dimensiones de la productividad laboral. Según Koontz et al (2012b) muestra que existen los siguientes indicadores:

La eficiencia entendida como la administración adecuada de los recursos y la actividad responsable de cumplir con las funciones en el trabajo. Implica la relación entre el incremento de los recursos empleados y los recursos previstos o programados en un tiempo para determinado fin, así como implica el saber aprovechar los recursos para transformarlos en bienes.

La efectividad consiste en la correlación entre los resultados conseguidos y los resultados planificados; a través de la efectividad se realiza la medición del desempeño de los objetivos planificados.

La eficacia es la medida de valoración del impacto de los resultados logrados en relación al producto o servicio que logra y ofrece la empresa. (p. 32).

Estos tres elementos no pueden ir desunidos ya que uno es congruente y labora en unión con el otro, cada uno de ellos ofrece la meta organizacional en el enfoque de la cuantificiencia.

Según Koontz et al (2012c) enfatiza que: “Para poder controlar la productividad en un trabajo de estudio, es necesario recibir los indicadores de la teoría y procurar de acomodar si el caso lo necesita al contexto de la unidad de análisis u organización donde se confecciona la investigación, de acuerdo a sus estándares y conveniencias” (p.40)

Para Koontz et al (2012d) manifiesta que la productividad es importante en la medida que permite comparar los logros obtenidos en las diferentes empresas, de ahí que los indicadores de medición de la productividad son objeto de análisis para los ejecutivos de la organización (p.31).

Este autor demuestra que la productividad es un indicador principal al momento de la investigación, de la ejecución y de la agrupación de los trabajadores al interior de la compañía.

Siguiendo los lineamientos de las teorías relacionadas del tema acogeremos una definición operacional de los términos de las variables estudiadas como lo son la gestión de la felicidad y la productividad. El término gestión de la felicidad en el trabajo, hace hincapié a la proposición de que un colaborador potentemente feliz será más productivo, esto mencionado ha sido corroborado por estudios científicos, los cuales ya están siendo incorporados en las grandes empresas. (Fuentes, 2012, p.55)

El término de la productividad está relacionado con la utilización de los recursos brindados y el concepto de desempeño operacional que realiza el trabajador para un objetivo en específico (Torres, 2012).

Frente a lo expuesto, la investigación, formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma durante el año 2018?

La respuesta al problema de investigación formulado, se encuentra en la hipótesis: Existe relación significativa entre gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

Las razones que fundamentan el estudio, consideran los siguientes criterios:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014b) la justificación del estudio se debe de comprender en cinco criterios fundamentales que son: conveniencia, relevancia social, practico, teorico y metodología.

Es de carácter conveniente ya que la municipalidad se beneficiará con esta investigación porque conocerá el nivel de la gestión de la felicidad y también los de la productividad laboral, que permitirá vislumbrar soluciones para la situación encontrada.

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

Es de naturaleza útil en la metodología, ya que a través del desarrollo de los objetivos diagnosticaremos la situación de gestión de la felicidad y productividad laboral para así diseñar una propuesta con la teoría mostrada en el inicio del trabajo de investigación.

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

Es de carácter práctico ya que se ejecuta el levantamiento de información por medio de la aplicación de cuestionarios tanto para la variable gestión de la felicidad como para la variable productividad laboral.

Finalmente; los propósitos que dieron origen al estudio, se describieron del siguiente modo general y específico.

De modo general la investigación busca determinar la relación entre la gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

De modo específico, se pretende: identificar el nivel de la gestión de la felicidad de modo global y por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018, identificar el nivel de productividad laboral de modo global y por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018, establecer la relación de la gestión de la felicidad con las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018, establecer la relación de la productividad laboral con las dimensiones de la gestión de la felicidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018, proponer un plan de Gestión de la Felicidad en el trabajo en base de la retención de personal para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

II. MÉTODO.

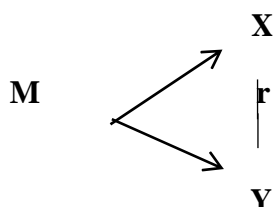
El método en la investigación hace referencia a los diferentes aspectos que involucran la ejecución del trabajo de investigación que van desde el diseño, la operacionalización de variables, la población, muestra, muestreo, los instrumentos de investigación, el análisis de datos y los criterios o consideraciones éticas de la investigación (Balestrini, 2002).

2.1. Tipo y Diseño de investigación.

El presente trabajo de investigación se ubica dentro del método cuantitativo, empleado para la presentación de los resultados del estudio en frecuencias, porcentajes, niveles de medición, comprobación de hipótesis (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011a, p. 69).

Descriptivo-correlacional. Es un tipo de estudio que describe las variables y luego probar algún fenómeno entre ambas en este caso puede ser relación, influencia, relevancia, incidencia (Hernández et al., 2014a, p.149)

El diseño es el siguiente:



donde:

M: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018

X: Gestión de la Felicidad en el Trabajo

Y: Productividad Laboral

r: Relación que existe entre las variables en estudio.

El estudio empleó un diseño no experimental, es decir no hubo ninguna manipulación de las dimensiones de estudio. Se procedió a recoger información de la gestión de la felicidad y productividad laboral de sus características en su ambiente natural (Hernández et al., 2014b, p. 149).

Enfoque transversal. Es de enfoque transversal, puesto que la investigación recolectará datos de un solo momento, en un único tiempo, y no se buscará hacer seguimiento a la variable a través del tiempo (Hernández, et al., 2014c, p. 151).

2.2. Variable, operacionalización

2.2.1. Variables

A. Variable del estudio 1: Gestión de la felicidad.

Gestión de la felicidad en el Trabajo “La gestión de la felicidad en el trabajo es un conjunto de estrategias directivas que causan un estímulo positivo en el colaborador en función de su desempeño e involucramiento con la empresa, a través de las relaciones horizontales y perspectivas de ámbito positivo” Vázquez (2012f, p.177)

Dimensiones, según Vázquez (2012g), esta variable tiene las siguientes

- Flexibilidad
- Optimismo
- Confianza
- Compromiso
- Disfruta
- Aprendizaje
- Significancia

B. Variable de estudio 2: Productividad laboral.

Productividad laboral según Koontz et al (2012e) la productividad laboral es: “La regla de conducta fundamental, conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga” (p.10)

Dimensiones, según Koontz et al (2012f), esta variable tiene las siguientes dimensiones:

- Eficiencia
- Eficacia
- Efectividad

2.2.2 Operacionalización de las variables.

Tabla 2.1 Operacionalización de la variable: Gestión de la felicidad.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición					
Gestión de la Felicidad en el Trabajo	“La gestión de la felicidad en el trabajo es un conjunto de estrategias directivas que causan un estímulo positivo en el colaborador en función de su desempeño e involucramiento con la empresa, a través de las relaciones horizontales y perspectivas de ámbito positivo” (Vázquez,2012h, p.177)	El termino gestión de la felicidad, hace hincapié a la proposición de que un colaborador potentemente feliz será más productivo, esto mencionado ha sido corroborado por estudios científicos, los cuales ya están siendo incorporados en las grandes empresas	Flexibilidad	-Estructura organizativa horizontal	Ordinal					
				-Empowerment						
				-Selección del personal						
				-Desarrollo personal						
				-Goal setting						
				-Calidad directiva						
				-Gestión del error						
				-Clima laboral						
				-Conciliación laboral						
				-Reconocimiento formal						
Aprendizaje			Aprendizaje	-Desarrollo de actividades extralaborales						
				-Formación y capacitación						
				-Coaching						
				-Planes de carrera						
				-Responsabilidad social y ética						
				-Comunicación transparente						
				-Emociones positivas						
				Significancia				Significancia	-Estructura organizativa horizontal	
									-Empowerment	
									-Selección del personal	
-Desarrollo personal										
-Goal setting										
-Calidad directiva										
-Gestión del error										
-Clima laboral										
-Conciliación laboral										
-Reconocimiento formal										

Fuente: Vázquez, S. (2012). *La felicidad en el trabajo y en la vida*. Madrid: Actualia Editorial.

Tabla 2.2 Operacionalización de la variable: Productividad laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Productividad	Óptimo empleo de los recursos utilizados y a los productos obtenidos en el trabajo, y a la eficiencia en el manejo de los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc., son ejercidos para elaborar bienes y servicios en la organización (Koontz et al (2012g))	La productividad está relacionada con la utilización de los recursos brindados y el concepto de desempeño operacional que realiza el trabajador para un objetivo en específico.	Eficacia	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas	Ordinal
			Eficiencia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	
			Efectividad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios	

Fuente: Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). México: McGraw Hill.

2.3. Población, muestra y muestreo.

2.3.1. Población.

Se define como población a los elementos o sujetos que están comprendidos dentro de una realidad o parte de ella, las cuales son objetos de medición a través de la investigación. Estos elementos son importantes por poseer propiedades comunes susceptibles de ser investigadas (Hernández et al., 2014d).

La población estuvo constituida por 70 colaboradores, de las diferentes áreas gerenciales de la Municipalidad Provincial de Casma, perteneciente a la región de Ancash. Su distribución se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Distribución de la población

Puesto de Trabajo	Número de Ocupantes	Porcentaje
Área Gerencia Municipal	3	4%
Área Gerencia Administración	3	4%
Área Gerencia de Gestión Urbana	20	29%
Área Gerencia de Desarrollo Social	20	29%
Área Gerencia de Servicios Públicos	24	34%
Total	70	100%

Fuente: Nómina de los Trabajadores registrados en planilla de la Municipalidad Provincial de Casma 2018

2.3.2. Muestra y muestreo.

Cuando en un estudio la población está constituida por un número pequeño de individuos, entonces se debe investigar a la totalidad de estos individuos, conformando estos una población Muestral (Balestrini, 2012). Por esta razón en el present estudio no se aplicaron criterios muestrales.

La muestra fue igual a la población (70 colaboradores), considerando el muestreo no probabilístico intencionado de selección directa por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica.

La técnica en la investigación es un procedimiento metódico encargado de implementar los principios científicos para la obtención de información (Hernández et al., 2014e, p.112)

Técnica	Instrumento	Utilidad
Encuesta	Cuestionario para evaluar la de la felicidad en el trabajo (Anexo 1)	Medir el nivel de la gestión de la felicidad en el trabajo.
Encuesta	Cuestionario para evaluar la productividad laboral (Anexo 2)	Medir el nivel de la productividad laboral

A. Encuesta.

Se empleó la técnica de la encuesta para obtener de forma directa datos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma en torno a la percepción que tiene sobre la gestión de la felicidad en el trabajo y la productividad laboral. La encuesta se basa en el cuestionario.

Según Hernández et al. (2014f) el instrumento denominado cuestionario contiene un conjunto de instrucciones e ítems que permiten recoger información de las variables y dimensiones del estudio. Myormente están diseñados para poder realizar un análisis estadístico de las respuestas, no es siempre así Hernández y otros (2014f).

2.4.2. Instrumento de relación de datos.

A. Cuestionario.

A) **Cuestionario de gestión de la felicidad en el trabajo**, 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

gestión de la felicidad en el trabajo, contiene 17 preguntas y posee una puntuación proporcional al peso de cada pregunta en orden correlativa y ascendente. La puntuación mínima es 17 y la máxima es 85.

Validez y confiabilidad

Se utilizó a través el juicio de 3 expertos, dos temáticos y un metodólogo, los cuales validaron las preguntas del cuestionario para poder satisfacer metodológicamente a los objetivos trazados.

El nivel de confiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach para la gestión de la felicidad laboral fue de 0.82 por lo que se puede afirmar que el cuestionario es confiable.

B) **Cuestionario productividad laboral** lo que se busca medir con este cuestionario son los 5 niveles de la variable estudiada a través de respuestas en escala de Likert, este tipo de instrumento se trabajó en función de los indicadores, dimensiones del desempeño laboral, contiene 12 preguntas y posee una puntuación proporcional al peso de cada pregunta en orden correlativa y ascendente. La puntuación mínima es 12 y la máxima es 60.

Validez y confiabilidad

Se utilizó a través el juicio de 3 expertos, dos temáticos y un metodólogo, los cuales validaron las preguntas del cuestionario para poder satisfacer metodológicamente a los objetivos trazados. La confiabilidad se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach donde nos muestra que el cuestionario de la productividad laboral fue un coeficiente de 0.81 por lo que se puede afirmar que el cuestionario es confiable.

2.5. Procedimiento.

Una vez formulados las preguntas del cuestionario se procedió a determinar las condiciones de su aplicación a la muestra de estudio. Constituye el proceso de recogida de información de forma directa por parte de las investigadoras quienes a partir de la administración del cuestionario a los 70 trabajadores registrados en la nómina de de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Según los métodos de análisis de datos para la presente investigación se enmarcaron en el método de análisis cuantitativo.

2.6.1. Análisis descriptivo

Para ello se empleó el **análisis descriptivo** que permitió presentar información del comportamiento de las variables y de sus relaciones. Además comprende la determinación de la confiabilidad del estudio, la construcción de tablas de distribución de frecuencias y de las figuras estadísticas (Hernández et al, 2014f)

2.6.2. Análisis inferencial.

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

Se aplicó la prueba de modalidad de Siminovich-Kolmogorov, siguiendo el siguiente criterio $p > 0.05$ (la distribución de los datos es normal) y si $p < 0.05$ (la distribución de los datos no es normal) y de este modo se determinará la prueba de contrastación de hipótesis más idónea a utilizar.

2.7. Aspectos éticos.

Para el recojo de la información se solicitó un permiso correspondiente al gerente de la municipalidad, comunicándole el uso de esta investigación con fines estudiantiles delimitando así que la información recogida será confidencial y anónima para los encuestados.

III. RESULTADOS.

3.1 GENERALIDADES.

La ciudad de Casma es una de las 20 provincias de la Región Ancash. Se ubica en la costa, en el kilómetro 370 de la Panamericana Norte. Mediante el Decreto Ley N° 11326 en el año 1950 con el nombre de "Provincia de Huarmey". En el año 1955, fue cambiado de nombre a "Casma" por medio de la Ley N° 12382 del 25 de julio del mismo año.

La razón social de la Municipalidad Provincial de Casma es una creación de gobierno local encargada de la administración de recursos naturales, económicos, culturales y sociales de Casma, asimismo desarrolla labores en beneficio y avance de la colectividad.

La misión de la Municipalidad Provincial de Casma: "Somos una Institución promotora de la participación e integración de los segmentos poblacionales en la búsqueda de su desarrollo integral, guiando a su fortalecimiento pleno de la Democracia y sus derechos ciudadanos".

La visión de la Municipalidad Provincial de Casma: "Ser la mejor Municipalidad del Perú, líder y modelo para todos los jóvenes, siendo una unidad orgánica promotora, participativa y moderna, que articule la juventud organizada y no organizada, con las Instituciones Públicas y la Sociedad Civil; de tal forma que fomente la participación de la Juventud en el desarrollo social, económico, cultural, deportivo y político de la provincia"

"La Municipalidad Provincial de Casma" cuenta con la siguiente estructura orgánica: El Consejo Municipal, la Alcaldía y la Gerencia Municipal.

3.2. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de un cuestionario para evaluar la Gestión de la felicidad y un cuestionario para evaluar la Productividad.

3.2.1. Análisis descriptivo de la variable Gestión de la felicidad

Tabla 3.1. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de Gestión de la felicidad de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	22	31,4
	Medio	38	54,3
	Alto	10	14,3
	Muy alto	0	0,0
	Total	70	100,0

Fuente: Base de datos.

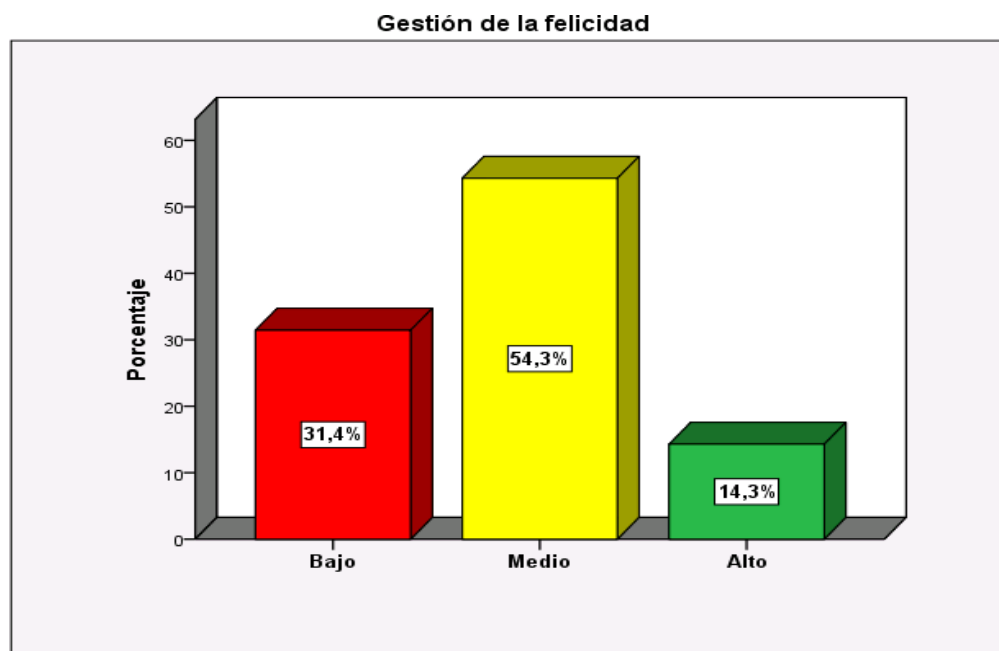


Figura 3.1. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de Gestión de la felicidad de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.1

Interpretación: En la figura 1, según los colaboradores encuestados, el 54.3% opinan que el nivel de gestión de la felicidad es medio en contraste con el 31.4% de ellos que menciona que hay un nivel bajo de gestión de la felicidad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.2. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Flexibilidad” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	22	31,4
	Medio	30	42,9
	Alto	18	25,7
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

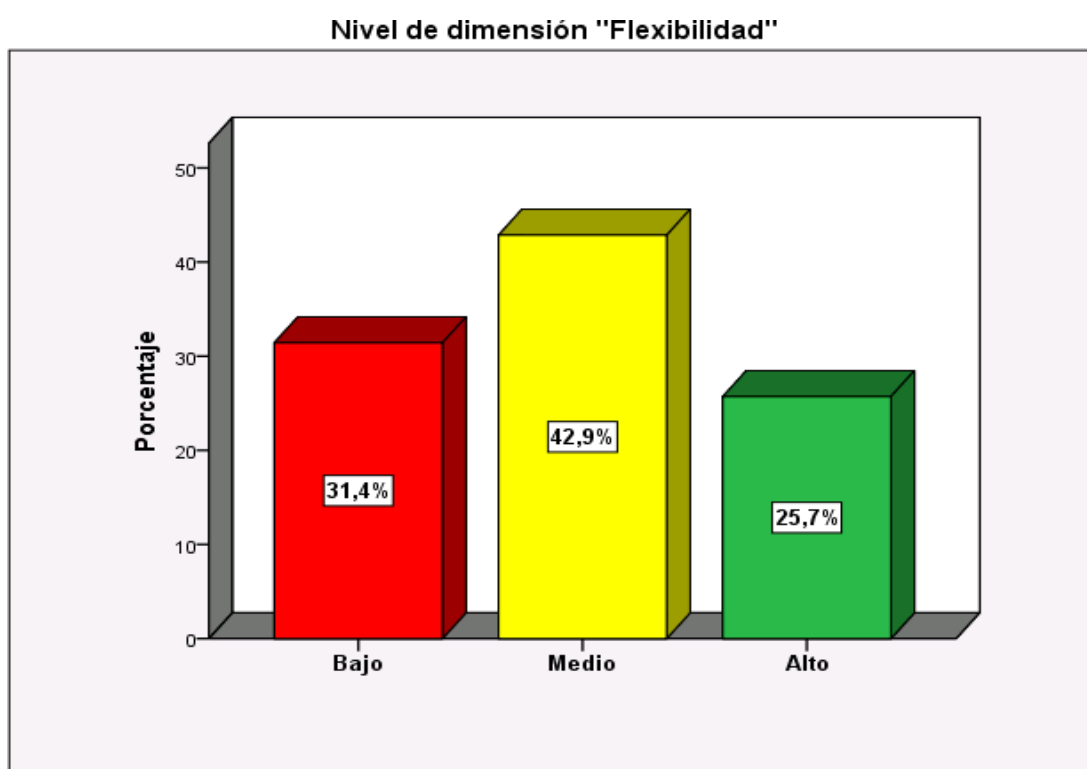


Figura 3.2. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Flexibilidad” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.2

Interpretación: En la figura 3.2, según los colaboradores encuestados, se observa que el 42.9% opinan que el nivel de la dimensión “flexibilidad” está considerado como medio en contraste con el 31.4% de ellos que menciona que hay un nivel bajo respecto a la flexibilidad que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.3. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión "Optimismo" de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	21	30,0
	Medio	30	42,9
	Alto	19	27,1
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

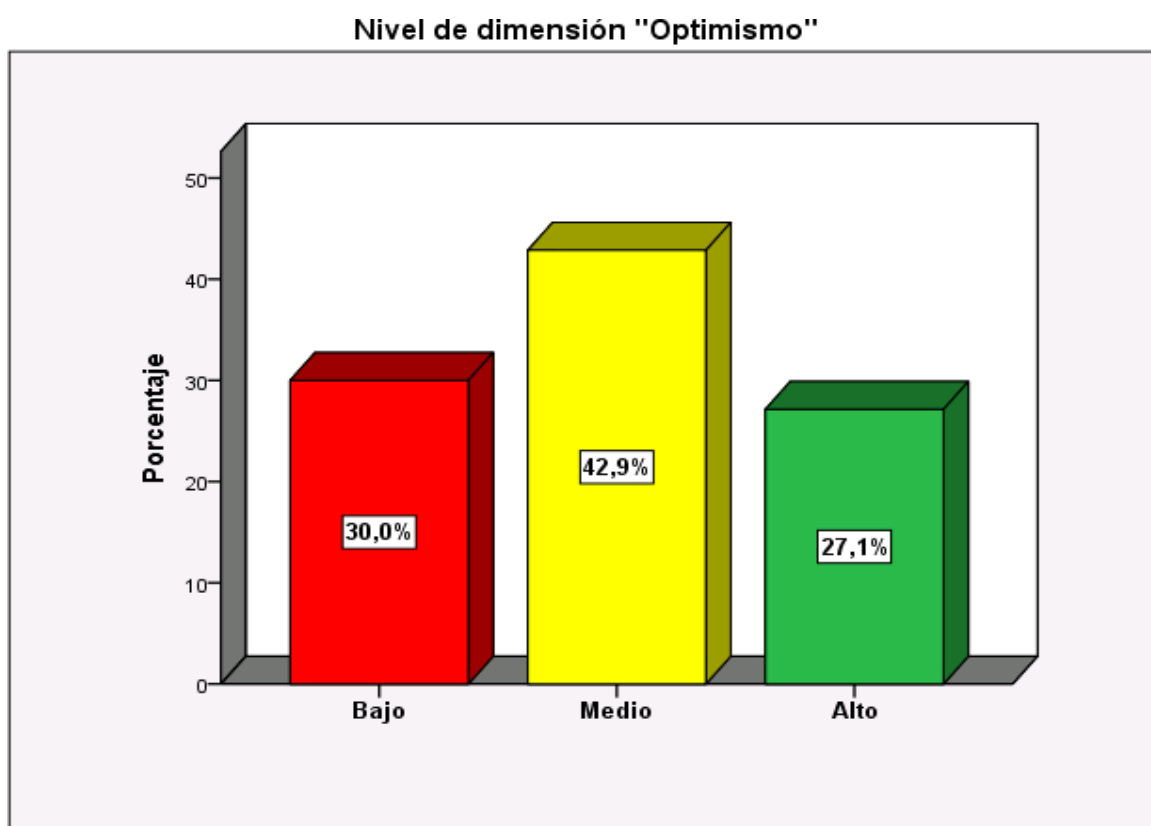


Figura 3.3. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión "Optimismo" de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.3

Interpretación: En la figura 3.3, según los colaboradores encuestados, se observa que el 42.9% opinan que el nivel de la dimensión "optimismo" está considerado como medio en contraste con el 30% de ellos que menciona que hay un nivel bajo respecto al optimismo que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.4. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Confianza” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	27	38,6
	Medio	33	47,1
	Alto	10	14,3
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

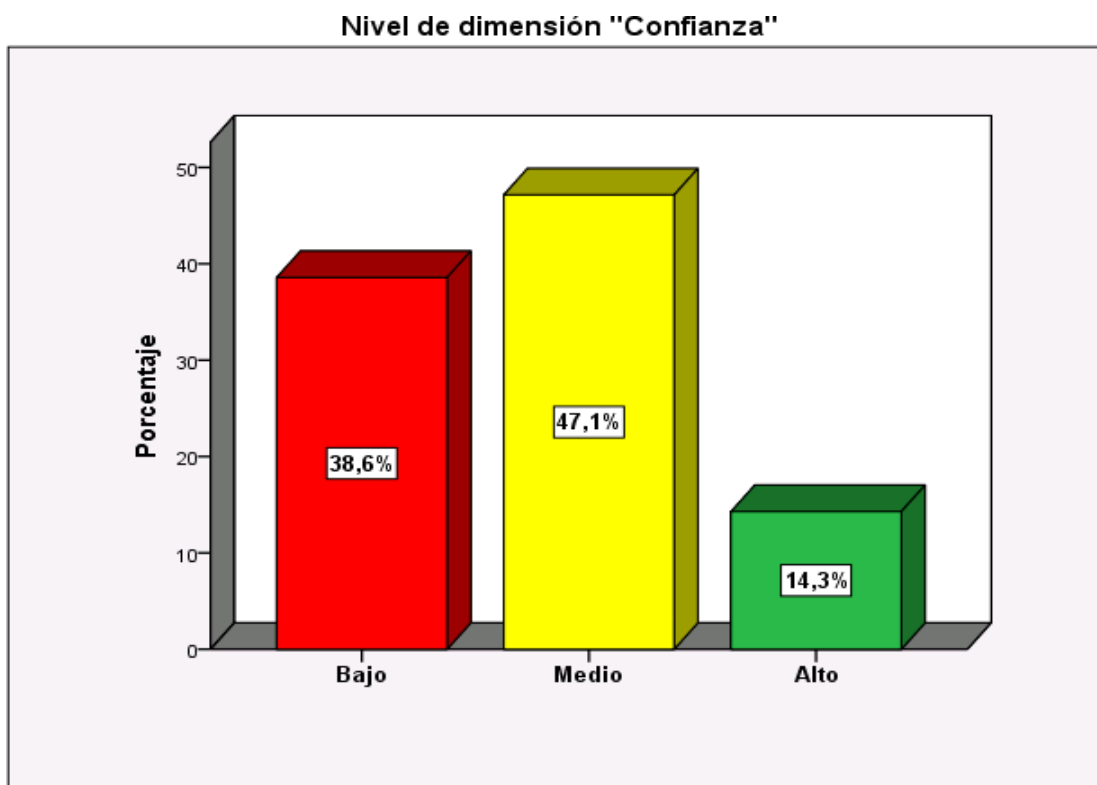


Figura 3.4. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Confianza” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.4

Interpretación: En la figura 3.4, según los colaboradores encuestados, se observa que el 47.1% opinan que el nivel de la dimensión “confianza” está considerado como medio en contraste con el 38.6% de ellos que menciona que hay un nivel bajo respecto a la confianza que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.5. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Compromiso” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	30	42,9
	Medio	22	31,4
	Alto	18	25,7
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

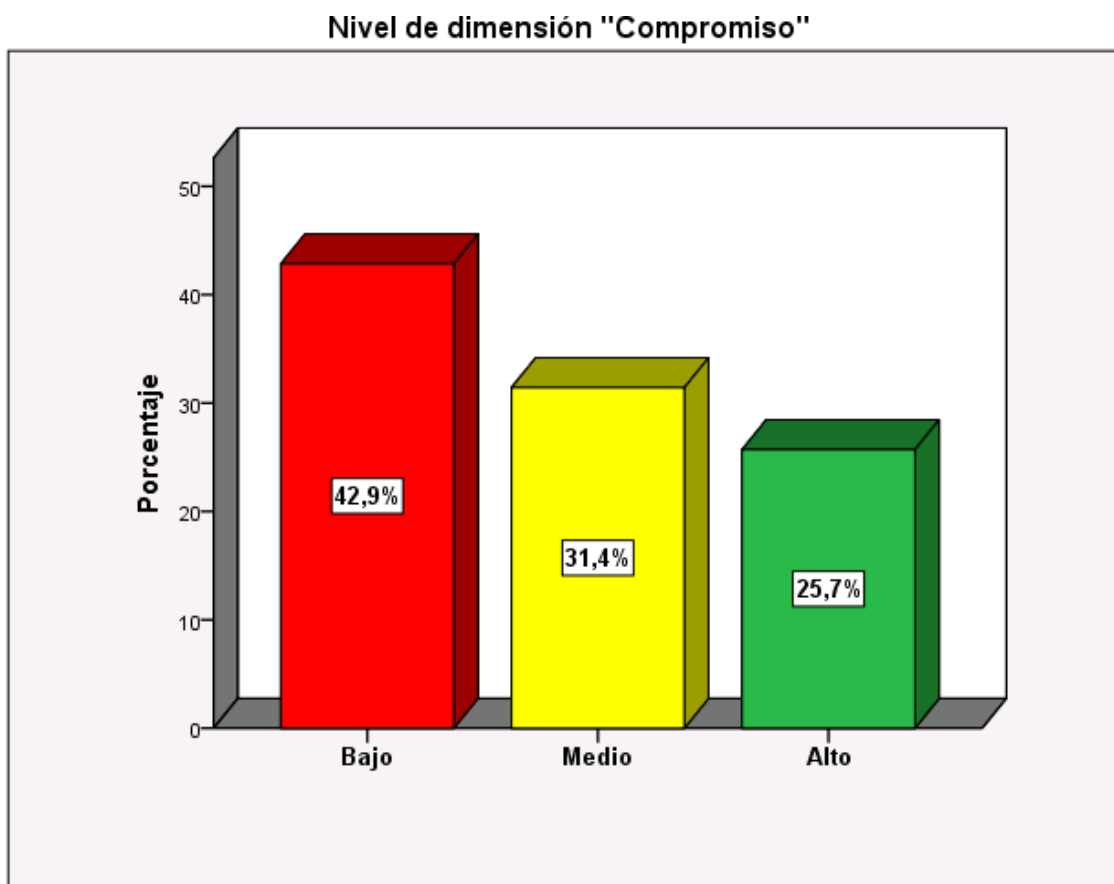


Figura 3.5. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Compromiso” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.5

Interpretación: En la figura 3.5, según los colaboradores encuestados, se observa que el 42.9% opinan que el nivel de la dimensión “compromiso” está considerado como bajo en contraste con el 31.4% de ellos que menciona que hay un nivel medio respecto al compromiso que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.6. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Disfruta” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	17	24,3
	Medio	33	47,1
	Alto	20	28,6
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

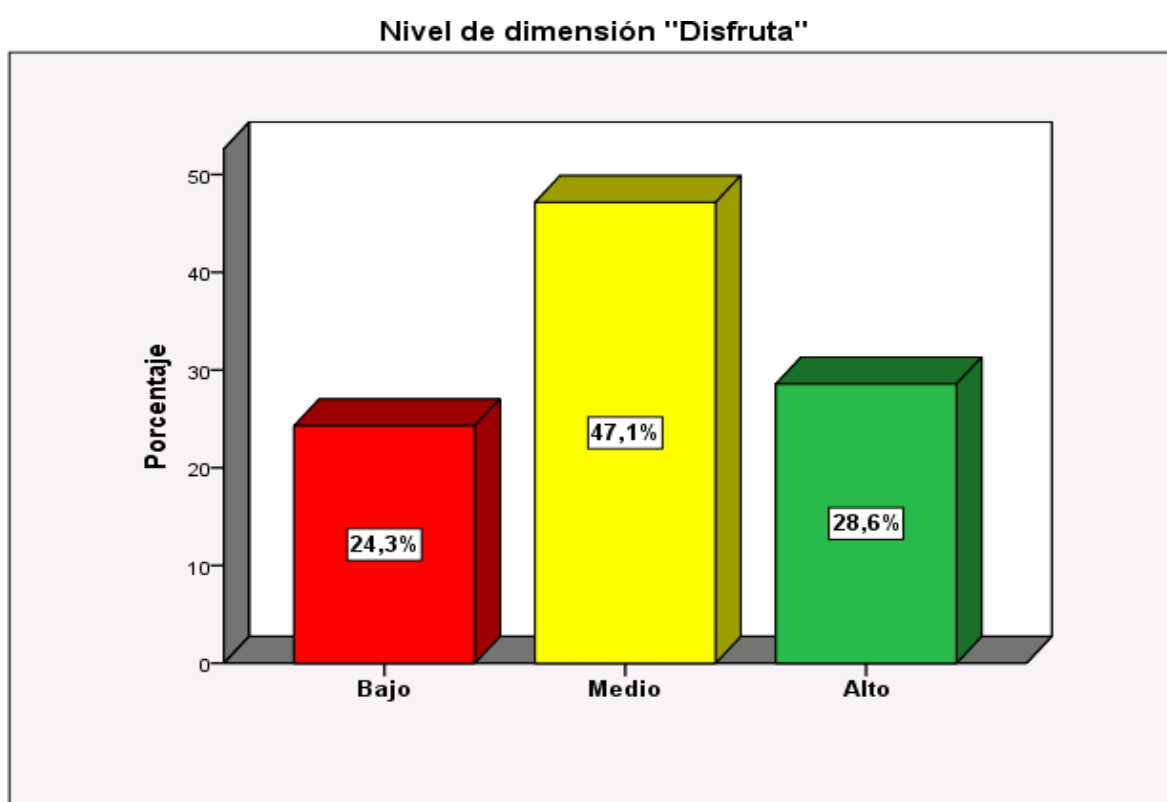


Figura 3.6. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Disfruta” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.6

Interpretación: En la figura 3.6, según los colaboradores encuestados, se observa que el 47.1% opinan que el nivel de la dimensión “disfruta” está considerado como medio en contraste con el 28.6% de ellos que menciona que hay un nivel alto respecto al disfrute que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.7. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Aprendizaje” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	33	47,1
	Medio	25	35,7
	Alto	12	17,1
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos

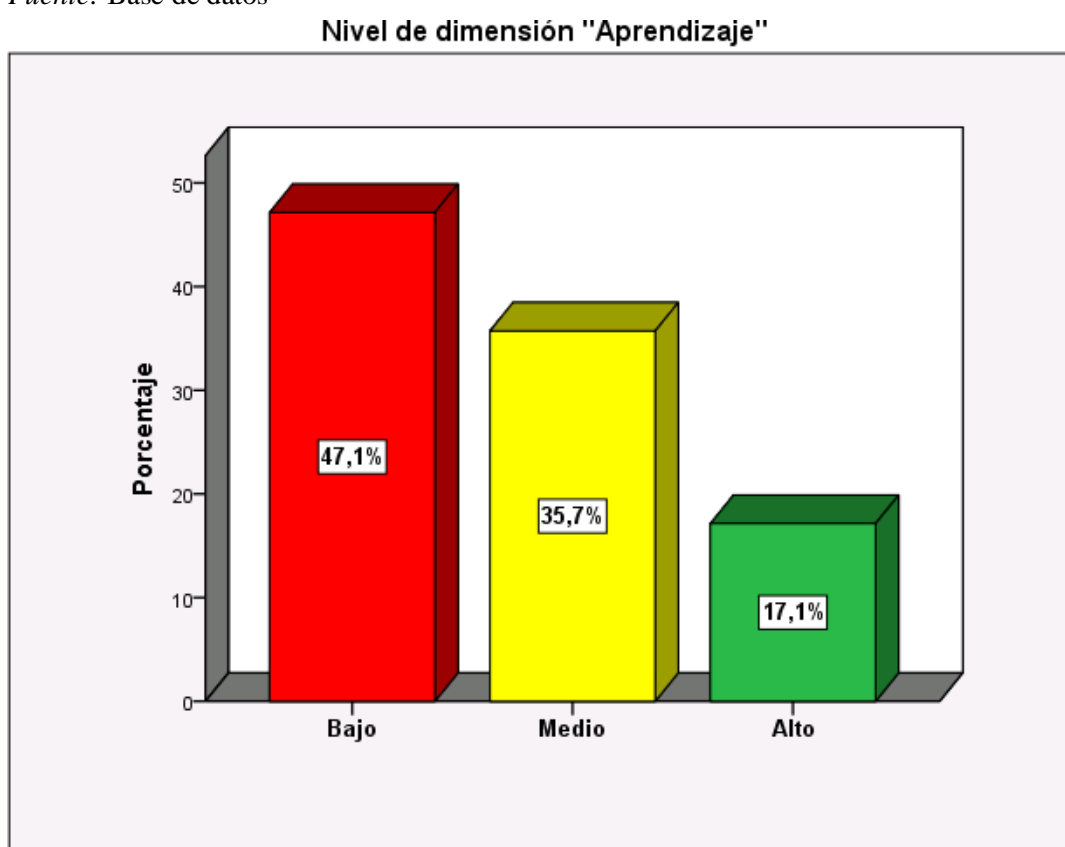


Figura 3.7. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Aprendizaje” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.7

Interpretación: En la figura 3.7, según los colaboradores encuestados, se observa que el 47.1% opinan que el nivel de la dimensión “aprendizaje” está considerado como bajo en contraste con el 35.7% de ellos que menciona que hay un nivel medio respecto al aprendizaje que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.8. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Significancia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	28	40,0
	Medio	28	40,0
	Alto	14	20,0
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos

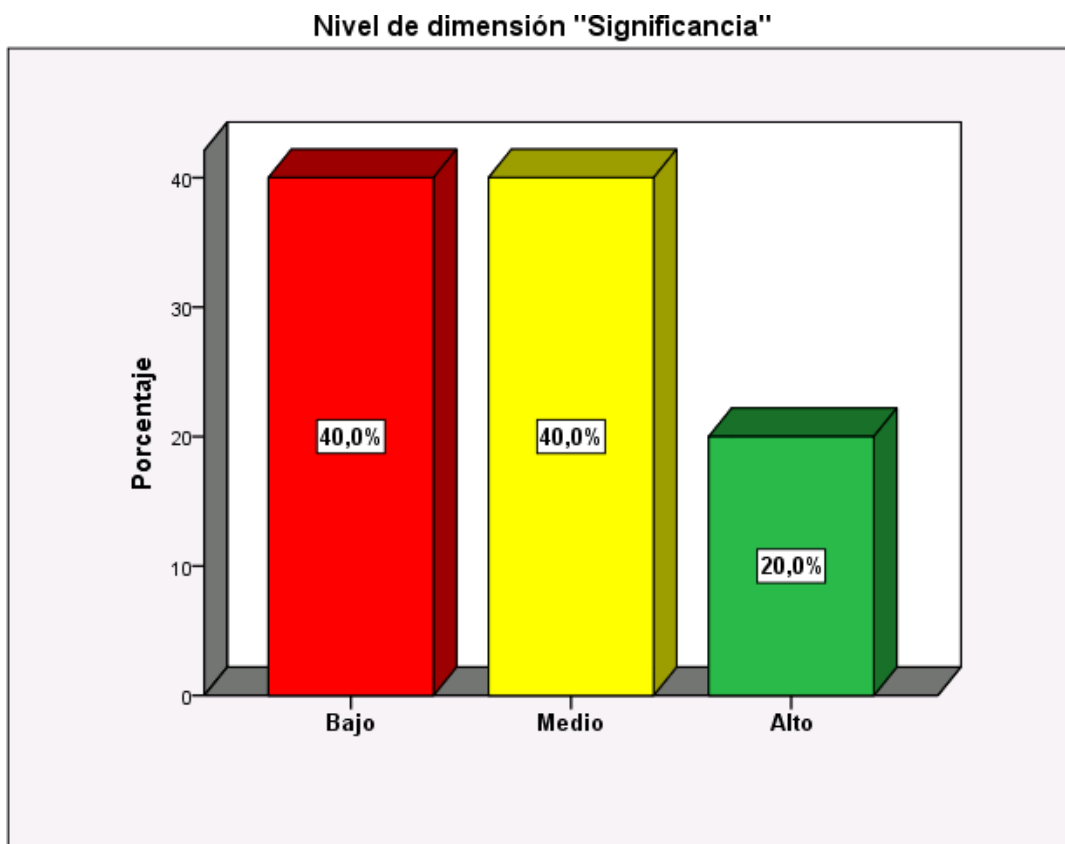


Figura 3.8. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Significancia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.8

Interpretación: En la figura 3.8, según los colaboradores encuestados, se observa que el 40% opinan que el nivel de la dimensión “significancia” está considerado como medio asimismo el 40% de ellos que menciona que hay un nivel bajo respecto a la significancia que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

3.2.1 Análisis descriptivo de la variable Gestión de la Productividad

Tabla 3.9. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de Productividad de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	18	25,7
	Medio	32	45,7
	Alto	20	28,6
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

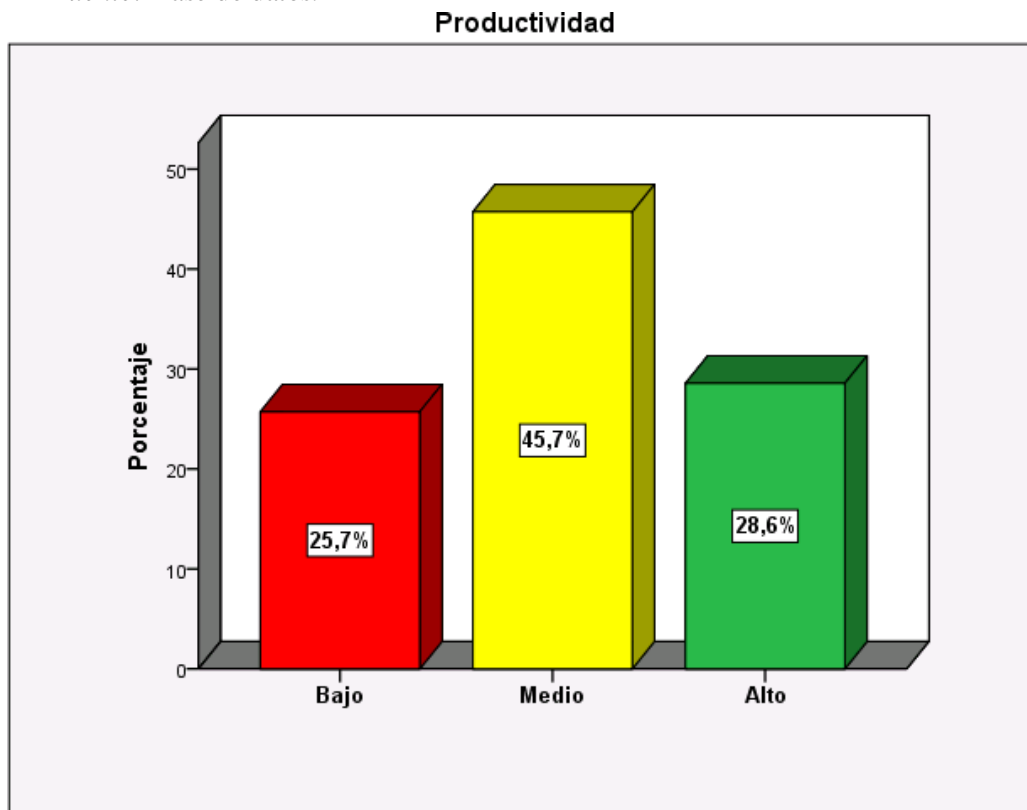


Figura 3.9. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de Productividad de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.9

Interpretación: En la figura 3.9, según los colaboradores encuestados, el 45.7% opinan que el nivel de productividad es medio en contraste con el 28.6% de ellos que menciona que hay un nivel alto de gestión de la felicidad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.10. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Eficacia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	20	28,6
	Medio	36	51,4
	Alto	14	20,0
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

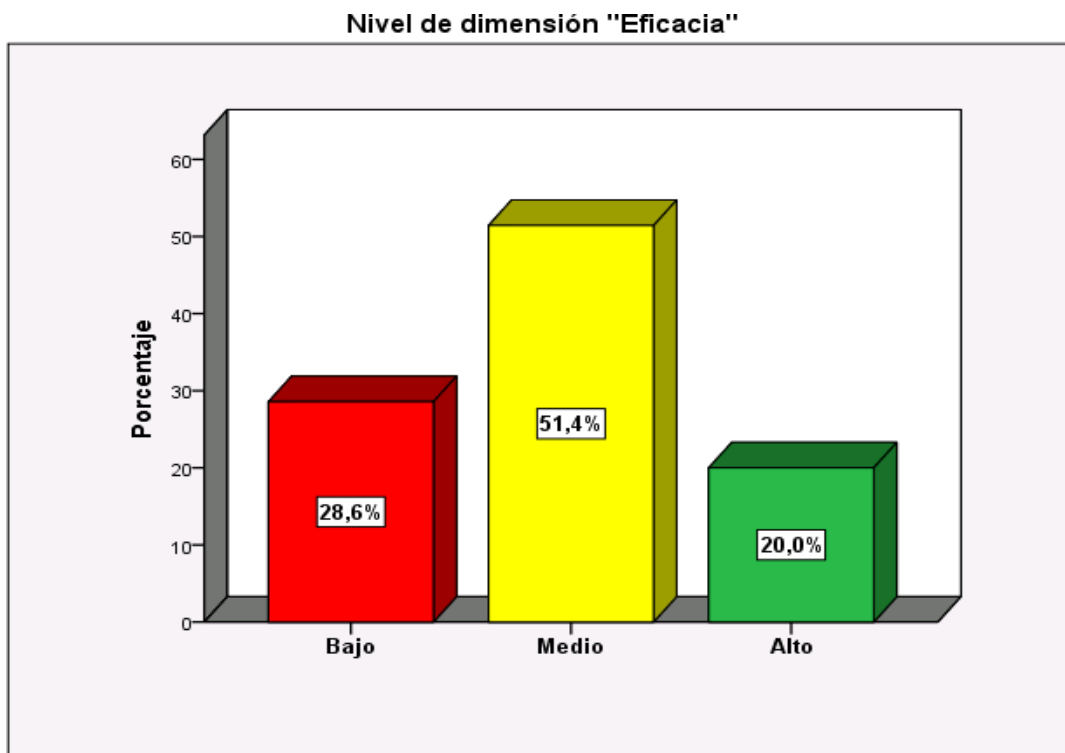


Figura 3.10. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Eficacia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.10

Interpretación: En la figura 3.10, según los colaboradores encuestados, se observa que el 51.4% opinan que el nivel de la dimensión “eficacia” está considerado como medio en contraste con el 28.6% de ellos que menciona que hay un nivel bajo respecto a la eficacia que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.11. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Eficiencia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	17	24,3
	Medio	33	47,1
	Alto	20	28,6
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

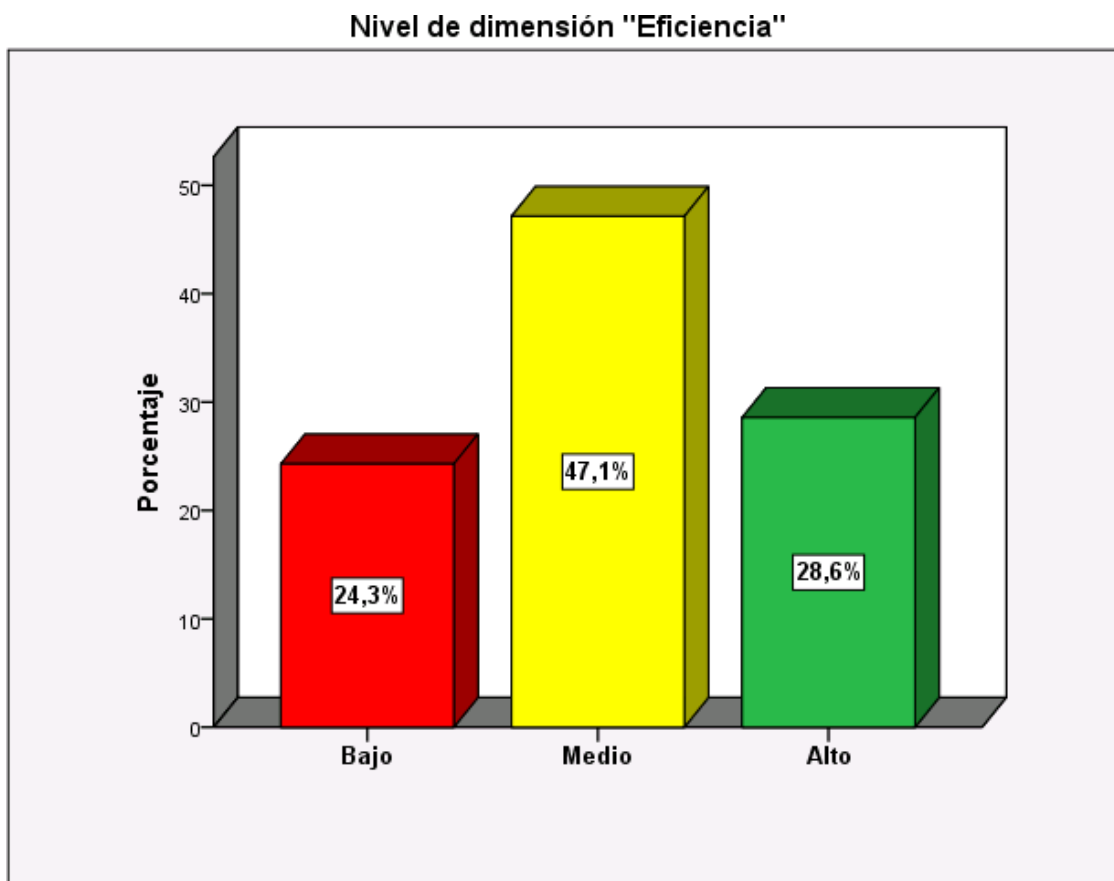


Figura 3.11. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Eficiencia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.11

Interpretación: En la figura 3.11, según los colaboradores encuestados, se observa que el 47.1% opinan que el nivel de la dimensión “eficiencia” está considerado como medio en contraste con el 28.6% de ellos que menciona que hay un nivel alto respecto a la eficiencia que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.12. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Efectividad” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	17	24,3
	Medio	31	44,3
	Alto	22	31,4
	Muy alto	0	0,0
Total		70	100,0

Fuente: Base de datos.

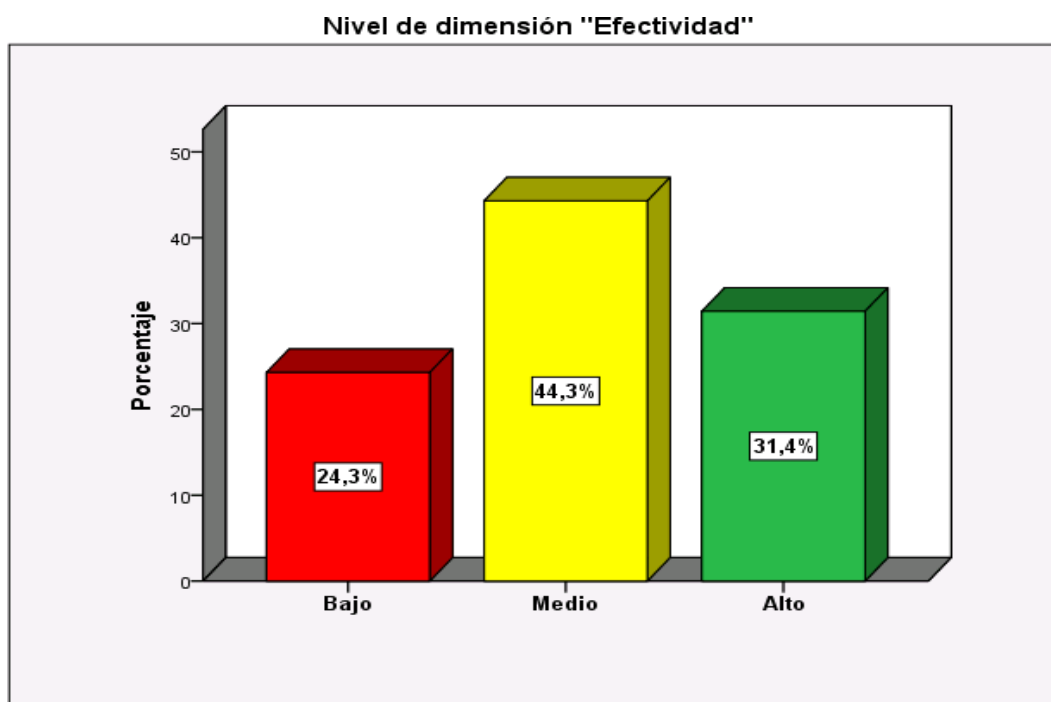


Figura 3.12. Opinión de los colaboradores encuestados sobre el nivel de dimensión “Efectividad” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.12

Interpretación: En la figura 3.12, según los colaboradores encuestados, se observa que el 44.3% opinan que el nivel de la dimensión “efectividad” está considerado como medio en contraste con el 31.4% de ellos que menciona que hay un nivel alto respecto a la efectividad que tienen los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma 2018.

3.2. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

3.2.1. Análisis ligado a la hipótesis.

Tabla 3.13. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de los puntajes de las dimensiones de la Gestión de la felicidad y las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

Fuente: Base de datos.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra									
		Nivel de dimensión "Flexibilidad"	Nivel de dimensión "Optimismo"	Nivel de dimensión "Confianza"	Nivel de dimensión "Compromiso"	Nivel de dimensión "Disfruta"	Nivel de dimensión "Aprendizaje"	Nivel de dimensión "Significancia"	Nivel de dimensión "Eficacia"	Nivel de dimensión "Eficiencia"	Nivel de dimensión "Efectividad"
N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,94	2,97	2,76	2,83	3,04	2,70	2,80	2,91	3,04	3,07
	Desviación típica	,759	,761	,690	,816	,731	,749	,754	,697	,731	,748
	Absoluta	,216	,215	,252	,274	,238	,296	,256	,263	,238	,224
Diferencias más extremas	Positiva	,213	,214	,249	,274	,238	,296	,256	,251	,238	,224
	Negativa	-,216	-,215	-,252	-,182	-,234	-,184	-,205	-,263	-,234	-,219
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,805	1,799	2,107	2,289	1,988	2,480	2,140	2,202	1,988	1,872
Sig. asintót. (bilateral)		,003	,003	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,002

Interpretación: En la tabla 3.13. Comprobamos el nivel de significancia que es menor que 0.05 por lo tanto la distribución no es normal y se aplica Rho de Spearman debido a que no se cumple el supuesto de normalidad.

Kolmogorv: mide si una prueba se aplica con Spearman o Shapiro de acuerdo a su resultado, si la significancia es menor que 0.05 se aplica Spearman si es mayor a 0.05 shapiro wills.

3.2.2. Análisis correlacional y prueba de hipótesis.

Hipótesis general: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre la gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

Tabla 3.14. Gestión de la felicidad y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.

		Productividad										Total	
		Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto			
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Gestión de la felicidad	Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Bajo	0	0%	17	25%	5	7%	0	0%	0	0%	22	32%
	Medio	0	0%	1	1%	26	37%	11	16%	0	0%	38	54%
	Alto	0	0%	0	0%	1	1%	9	13%	0	0%	10	14%
	Muy alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		0	0%	18	26%	32	45%	20	29%	0	0%	70	100%

Fuente: Base de datos.

En los resultados de la tabla 3.14 se muestra que el 54% de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma opinan que tienen un nivel medio en gestión de la felicidad, el 32% de ellos manifiesta que tiene un nivel bajo y el 14% consideran que el nivel de gestión de la felicidad es alto. Transversalmente el 45% de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma opinan que la productividad tiene un nivel medio en contraste con el 29% de ellos que opina que el nivel es alto y solo el 26% de ellos que opina que tienen un nivel bajo en la productividad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Casma.

Tabla 3.15. Coeficiente de correlación entre Gestión de la felicidad y productividad.

		Gestión de la felicidad	Productividad
Rho de Spearman	Gestión de la felicidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,787**
		N	70
Productividad		Coeficiente de correlación	,787**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

El coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.787, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta entre las variables de Gestión de la felicidad y Productividad.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.787}{\sqrt{(1-0.787^2)/(70-2)}} \longrightarrow \tau = 10.52$$

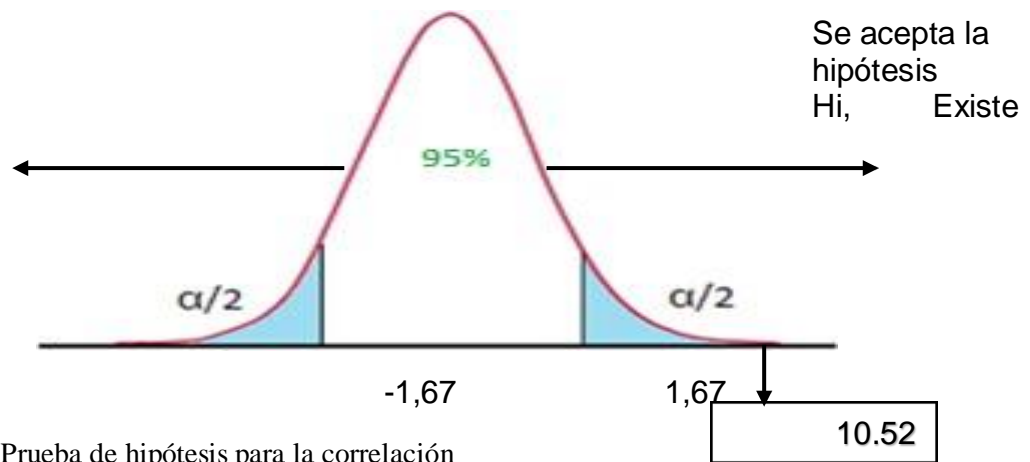


Figura 3.13. Prueba de hipótesis para la correlación

El valor calculado, $t=10.52$ es mayor al valor tabular 1.67, es decir el valor calculado está en la región H_i , por lo que se concluye que existe relación positiva alta entre la Gestión de la felicidad y Productividad de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Tabla 3.16. Relación de Gestión de la felicidad con la dimensión "Eficacia" de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Gestión de la felicidad	Nivel de dimensión "Eficacia"
Rho de Spearman	Gestión de la felicidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
	Nivel de dimensión "Eficacia"	Coefficiente de correlación	,720**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.16 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.720 lo que significa una correlación positiva alta entre la variable Gestión de la felicidad y la dimensión "Eficacia" de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \qquad t = \frac{0.720}{\sqrt{\frac{1-0.720^2}{70-2}}} \qquad t = 8.56$$

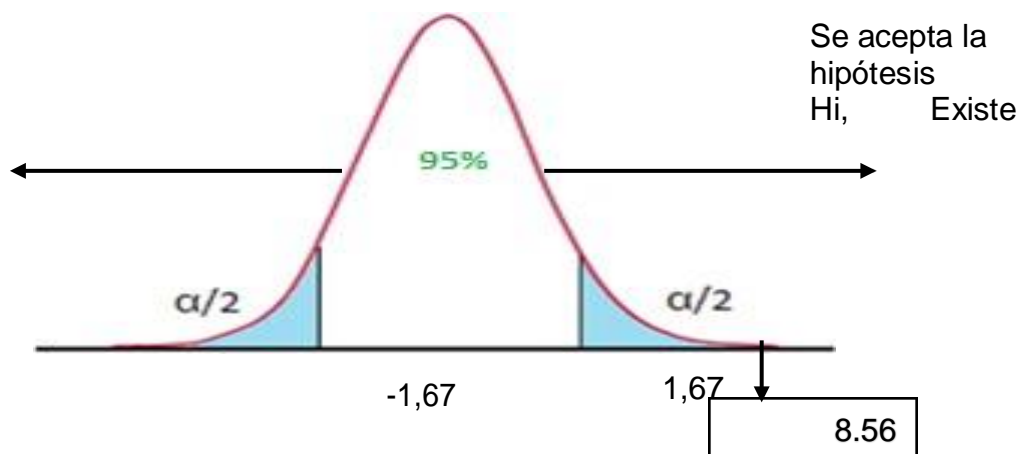


Figura 3.14. Relación de Gestión de la felicidad con la dimensión "Eficacia" de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.16

Tabla 3.17. Relación de Gestión de la felicidad con la dimensión “Eficiencia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Gestión de la felicidad	Nivel de dimensión "Eficiencia"
Rho de Spearman	Gestión de la felicidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Nivel de dimensión "Eficiencia"	Coefficiente de correlación	,831**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.17 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.831 lo que significa una correlación positiva alta entre la variable Gestión de la felicidad y la dimensión “Eficiencia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \qquad t = \frac{0.831}{\sqrt{\frac{1-0.831^2}{70-2}}} \qquad t = 12.32$$

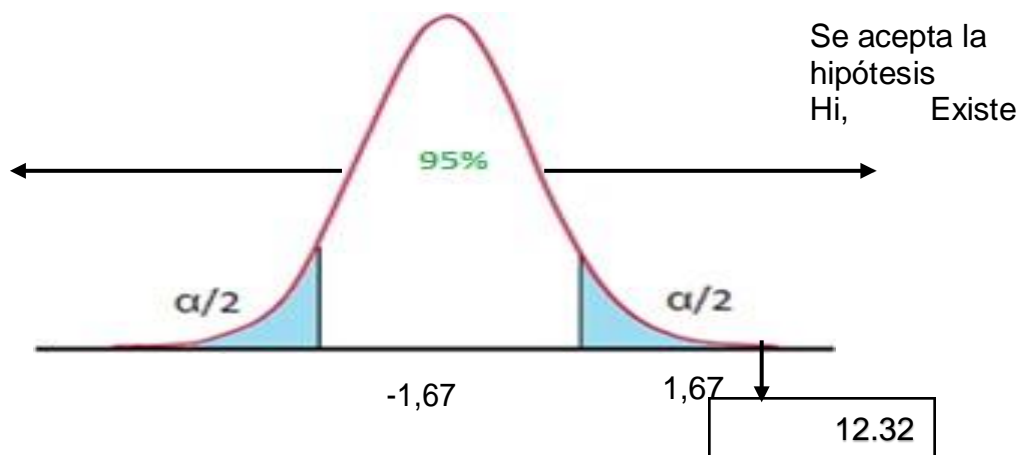


Figura 3.15. Relación de Gestión de la felicidad con la dimensión “Eficiencia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.17

Tabla 3.18. Relación de Gestión de la felicidad con la dimensión “Efectividad” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Gestión de la felicidad	Nivel de dimensión "Efectividad"
Rho de Spearman	Gestión de la felicidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Nivel de dimensión "Efectividad"	Coefficiente de correlación	,699**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.18 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.699 lo que significa una correlación positiva moderada entre la variable Gestión de la felicidad y la dimensión “Efectividad” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\frac{\sqrt{1-r^2}}{n-2}} \qquad t = \frac{0.699}{\frac{\sqrt{1-0.699^2}}{70-2}} \qquad t = 8.06$$

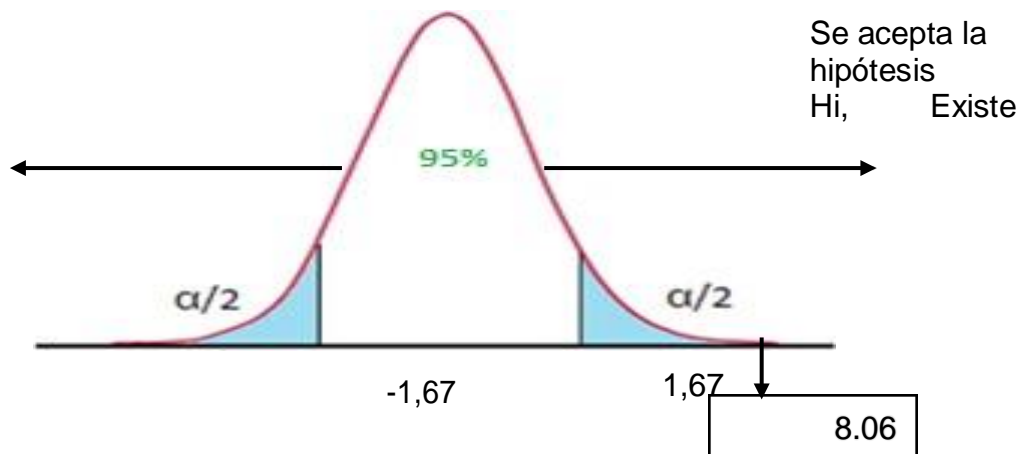


Figura 3.16. Relación de Gestión de la felicidad con la dimensión “Efectividad” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.18

Tabla 3.19. Relación de la productividad con la dimensión "Flexibilidad" de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Productividad	Nivel de dimensión "Flexibilidad"
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Nivel de dimensión "Flexibilidad"	Coefficiente de correlación	,752**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.19 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.752 lo que significa una correlación positiva alta entre la variable Productividad y la dimensión "Flexibilidad" de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \longrightarrow t = \frac{0.752}{\sqrt{\frac{1-0.752^2}{70-2}}} \longrightarrow t = 9.41$$

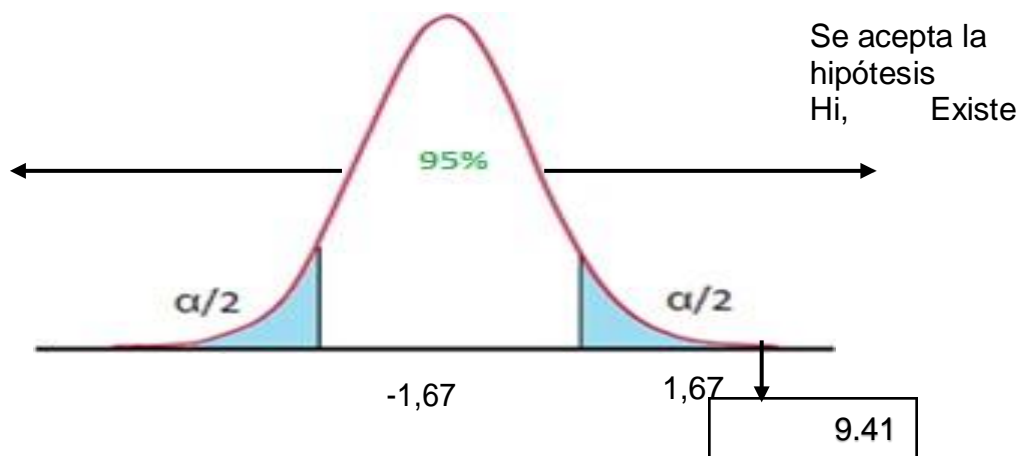


Figura 3.17. Relación de la productividad con la dimensión "Flexibilidad" de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.19

Tabla 3.20. Relación de la productividad con la dimensión “Optimismo” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Productividad	Nivel de dimensión "Optimismo"
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	,875**
		Sig. (bilateral)	,000
	Nivel de dimensión "Optimismo"	N	70
		Coefficiente de correlación	,875**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.20 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.875 lo que significa una correlación positiva alta entre la variable Productividad y la dimensión “Optimismo” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\frac{\sqrt{1-r^2}}{n-2}} \rightarrow t = \frac{0.875}{\frac{\sqrt{1-0.875^2}}{70-2}} \rightarrow t = 14.90$$

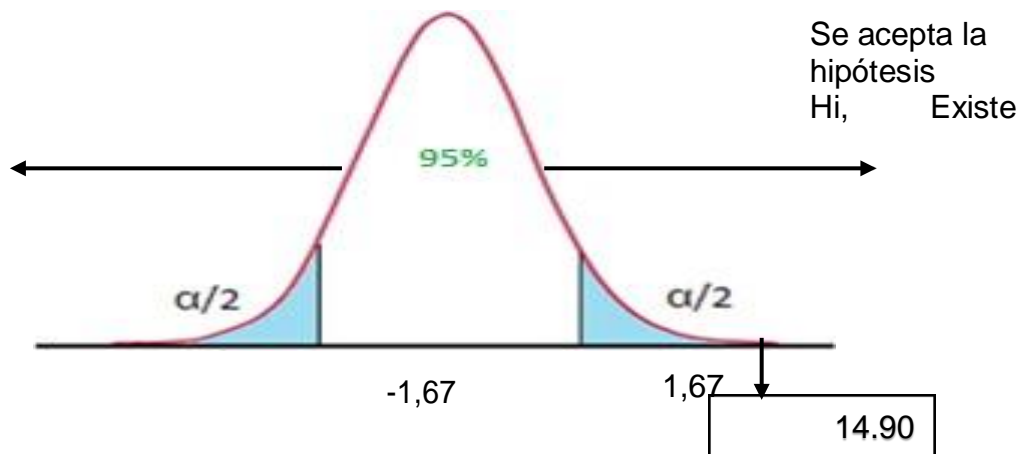


Figura 3.18. Relación de la productividad con la dimensión “Optimismo” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.20

Tabla 3.21. Relación de la productividad con la dimensión “Confianza” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Productividad	Nivel de dimensión "Confianza"
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
	Nivel de dimensión "Confianza"	Coefficiente de correlación	,725**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.21 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.725 lo que significa una correlación positiva alta entre la variable Productividad y la dimensión “Confianza” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\frac{\sqrt{1-r^2}}{n-2}} \rightarrow t = \frac{0.725}{\frac{\sqrt{1-0.725^2}}{70-2}} \rightarrow t = 8.68$$

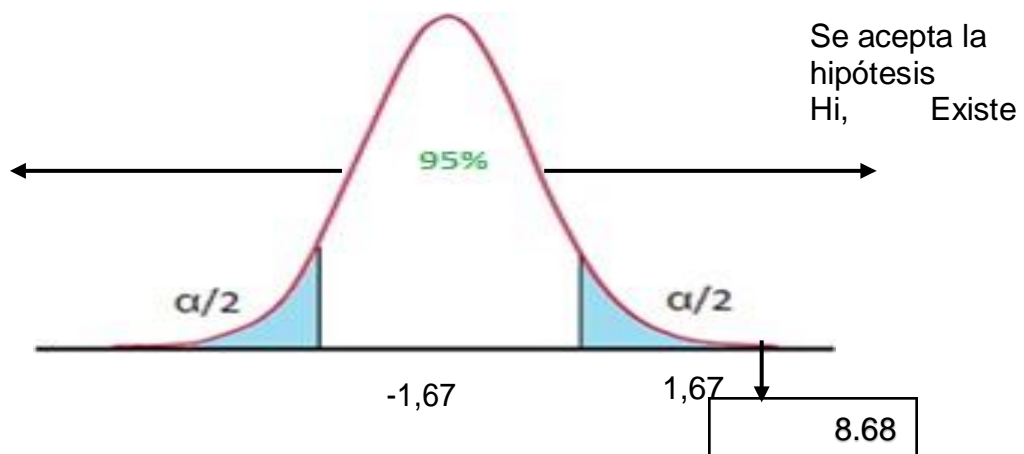


Figura 3.19. Relación de la productividad con la dimensión “Confianza” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.21

Tabla 3.22. Relación de la productividad con la dimensión “Compromiso” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Productividad	Nivel de dimensión "Compromiso"
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
	Nivel de dimensión "Compromiso"	Coefficiente de correlación	,775**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.22 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.775 lo que significa una correlación positiva alta entre la variable Productividad y la dimensión “Compromiso” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\frac{\sqrt{1-r^2}}{n-2}} \rightarrow t = \frac{0.775}{\frac{\sqrt{1-0.775^2}}{70-2}} \rightarrow t = 10.11$$

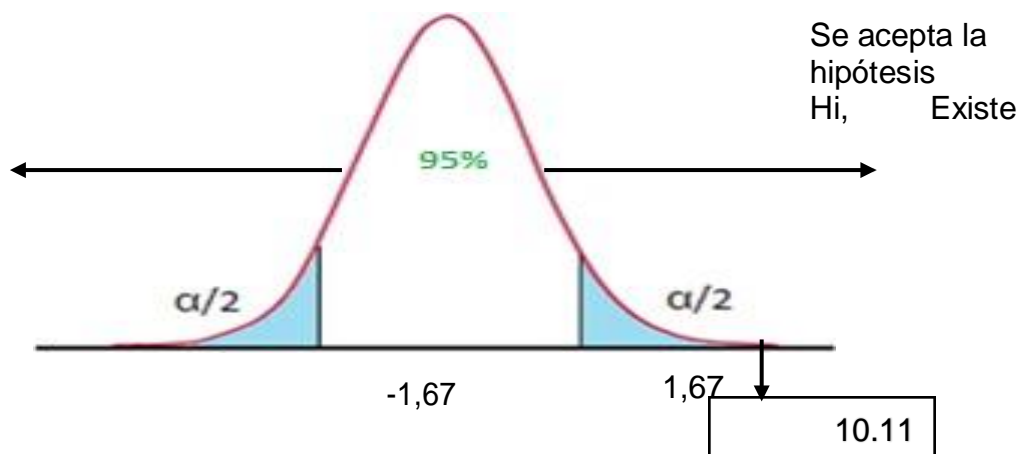


Figura 3.20. Relación de la productividad con la dimensión “Compromiso” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.22

Tabla 3.23. Relación de la productividad con la dimensión “Disfruta” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Productividad	Nivel de dimensión "Disfruta"
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
	Nivel de dimensión "Disfruta"	Coefficiente de correlación	,932**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.23 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.932 lo que significa una correlación positiva muy alta entre la variable Productividad y la dimensión “Disfruta” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \rightarrow t = \frac{0.932}{\sqrt{\frac{1-0.932^2}{70-2}}} \rightarrow t = 21.20$$

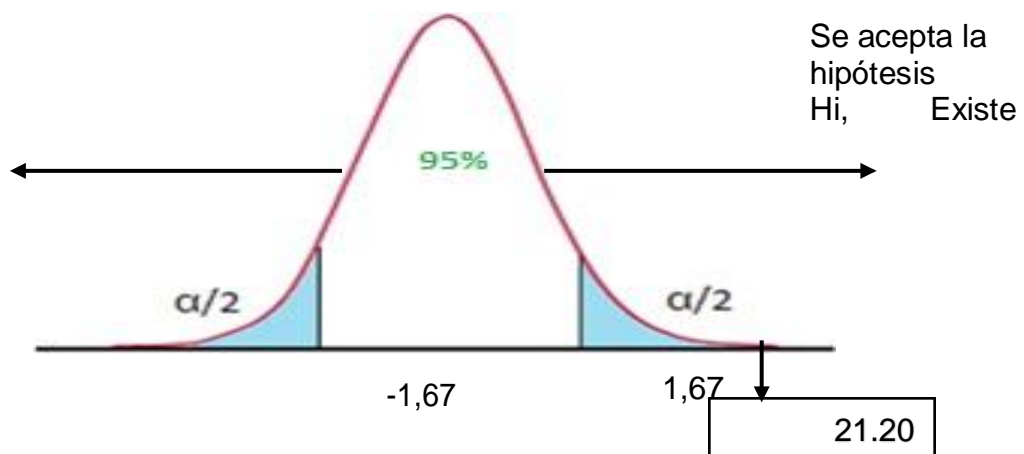


Figura 3.21. Relación de la productividad con la dimensión “Disfruta” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.23

Tabla 3.24. Relación de la productividad con la dimensión “Aprendizaje” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Productividad	Nivel de dimensión "Aprendizaje"
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
	Nivel de dimensión "Aprendizaje"	Coefficiente de correlación	,731**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.24 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.731 lo que significa una correlación positiva alta entre la variable Productividad y la dimensión “Aprendizaje” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \rightarrow t = \frac{0.731}{\sqrt{\frac{1-0.731^2}{70-2}}} \rightarrow t = 8.83$$

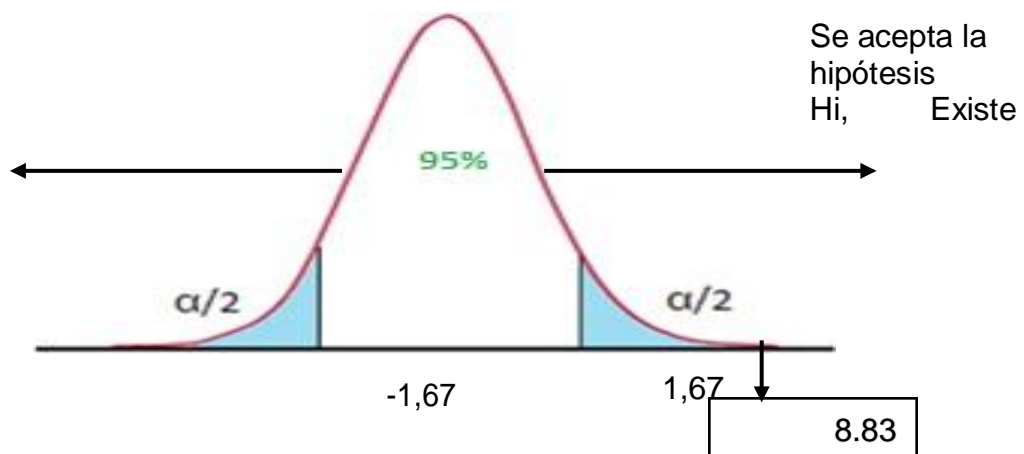


Figura 3.22. Relación de la productividad con la dimensión “Aprendizaje” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.24

Tabla 3.25. Relación de la productividad con la dimensión “Significancia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

		Productividad	Nivel de dimensión "Significancia"
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,737**
	Nivel de dimensión "Significancia"	Coefficiente de correlación	,737**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla 3.25 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.737 lo que significa una correlación positiva alta entre la variable Productividad y la dimensión “Significancia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Cálculo:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \qquad t = \frac{0.737}{\sqrt{\frac{1-0.737^2}{70-2}}} \qquad t = 8.99$$

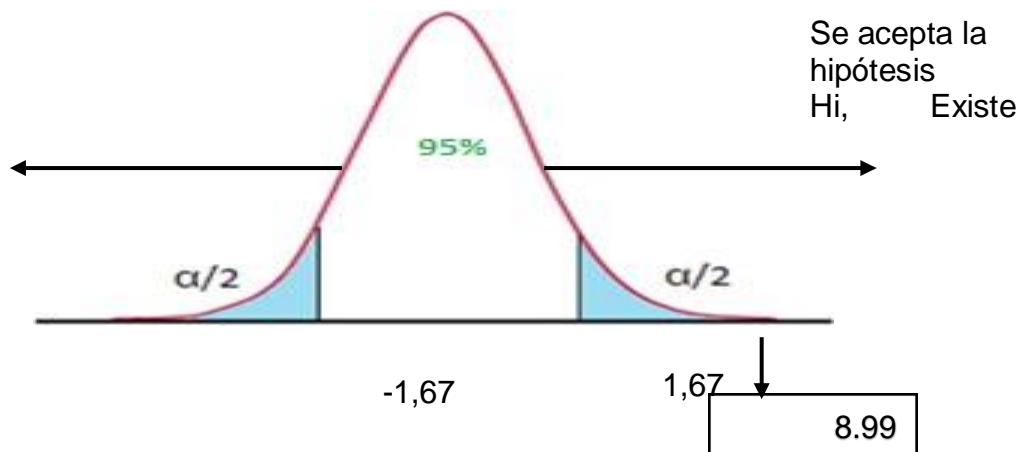


Figura 3.23. Relación de la productividad con la dimensión “Significancia” de los colaboradores de Municipalidad provincial de Casma 2018.

Fuente: Tabla 3.25

IV. DISCUSIÓN.

4.1. A nivel descriptivo.

La tabla 3.1 muestra que el 54.3% (38) de los empleados consideran que la gestión de la felicidad demuestra un nivel medio y un 31.4%(22) de los trabajadores opinan que presenta un nivel bajo. Estos datos coinciden con lo encontrado por Paz (2017) en su tesis: “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, en donde se constata que la gestión de la felicidad organizacional presenta en un 58,17% un nivel promedio. Para Vásquez (2012i), el nivel de la gestión de la felicidad hace referencia a las estrategias directas orientadas a generar estímulos positivos hacia un óptimo estímulo con el trabajo de acuerdo con realización y desarrollo con la organización, por lo cual la empresa no gestiona adecuadamente la felicidad laboral no aprovecha al máximo las competencias de los trabajadores para incrementar su actividad productiva.

La tabla 3.2 nos muestra que el 42.9% (30) de los empleados manifiestan que la flexibilidad tiene un nivel medio y un 31.4%(22) de los trabajadores tienen un nivel bajo. Estos datos coinciden con lo encontrado por Iturrizaga (2018) en su tesis "Happiness management y productividad de los colaboradores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018, en donde se constata que la flexibilidad se encuentra en muy deficiente con 20%, deficiente en 13%, eficiente con 45% y muy eficiente con 22%. Para Vásquez (2012j), el nivel de flexibilidad implica la habilidad de adecuación y de respuesta a los cambios del ambiente interno o externo de la organización. Por esta razón si no se gestiona adecuadamente, la flexibilidad puede ser una causa directa de la infelicidad en el trabajo.

En la tabla 3.3 se puede apreciar que el 42.9% (30) de los trabajadores opinan que el optimismo presenta un nivel medio y un 30.0%(21) de los trabajadores opinan que presenta un nivel bajo. Estos datos coinciden con lo encontrado por Iturrizaga (2018) en su tesis "Happiness management y productividad de los trabajadores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018, en donde se constata que el nivel de optimismo se encuentra en regular en 31%, y muy eficiente con 35%. Para Vásquez

(2012k), el nivel de optimismo hace referencia a la capacidad para aumentar el desempeño para competir, innovar, visualizar, mejora el sistema de defensa de la organización, sus valores corporativos y su clima laboral. Por esta razón cuando la empresa no lo gestiona adecuadamente, los trabajadores laboran con desgano, sin motivación y sin un sentido positivo lo cual perjudica a la productividad de la empresa.

En la tabla 3.4 se puede apreciar que el 47.1% (33) de los trabajadores manifiestan que se tiene un nivel medio de confianza y un 38.6%(27) de los trabajadores manifiestan que posee un nivel bajo. Estos datos coinciden con lo encontrado por Iturrizaga (2018) en su tesis "Happiness management y productividad de los empleados en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018", en donde se constata que el nivel de la dimensión confianza se encuentra en regular en 27%, y muy eficiente con 36%. Para Vásquez (2012j), el nivel de confianza promueve la autonomía de las personas, impulsa la capacidad de innovación, intensifica la responsabilidad del trabajador empleándose para ello una efectiva gestión de relaciones con las personas. Por esta razón cuando no se gestiona la confianza dentro de la organización esto perjudica a la organización por cuanto los trabajadores se van a sentir poco satisfechos y poco felices para interactuar con otras personas dentro del trabajo.

En la tabla 3.5 se puede apreciar que el 42.9% (30) de los trabajadores opinan que el compromiso presenta un nivel bajo y un 31.4%(22) de los trabajadores opinan que presenta un nivel medio. Estos datos coinciden con lo encontrado por Iturrizaga (2018) en su tesis "Happiness management y productividad de los empleados en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018", en donde se constata que el nivel de compromiso se encuentra en 27% y regular en 64%. Para Vásquez (2012k), el nivel de compromiso hace referencia a la capacidad o valor muy requeridos en el mercado organizacional, un nivel adecuado de compromiso aumenta las ganas de los trabajadores a quedarse y sentirse feliz o satisfecho en la organización. Por tanto si no se gestiona adecuadamente el compromiso en la organización, los trabajadores se sentirán infelices e insatisfechos en el trabajo.

En la tabla 3.6 se puede apreciar que el 47.1% (33) de los trabajadores consideran que "disfruta" demuestra un nivel medio y un 28.6%(20) de los trabajadores consideran que

tienen un nivel alto de la dimensión disfruta. Estos datos coinciden con lo encontrado por Iturrizaga (2018) en su tesis "Happiness management y productividad de los empleados en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018, en donde se constata que el nivel de disfruta se encuentra en regular con 35% y muy eficiente en 40%. Para Vásquez (2012l), el nivel de Disfruta es una manera adecuada de generar las emociones óptimas o positivas, cuando los colaboradores gozan de sus empleos y de sus beneficios los cuales les permiten satisfacer sus necesidades, esto favorece a la organización. Por tanto si no se gestiona adecuadamente que los trabajadores disfruten de las actividades realizadas en la organización y en los beneficios obtenidos en el mismo, entonces ello generará condiciones de infelicidad y de poca satisfacción en el trabajo.

En la tabla 3.7 se puede apreciar que el 47.1% (33) de los trabajadores opinan que el aprendizaje presenta un nivel bajo y un 35.7%(25) de los trabajadores consideran que presenta un nivel medio. Estos datos coinciden con lo encontrado por Iturrizaga (2018) en su tesis "Happiness management y productividad de los trabajadores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018, en donde se constata que el nivel de aprendizaje se encuentra en 31% regular y muy eficiente en 38%. Para Vásquez (2012ll), el nivel de aprendizaje muestra que el desarrollo de las habilidades de adquisición, desarrollo y transferencia de conocimientos, destrezas y cualidades de los individuos que contribuyan a generar felicidad y satisfacción el trabajo. Por esta razón cuando no se gestiona adecuadamente el desarrollo de aprendizajes efectivos que contribuyan al desarrollo profesional de los trabajadores ello contribuye a generar sentimientos de infelicidad o descontento en los trabajadores.

La tabla 3.8 muestra que el 40.0% (28) de los empleados consideran que la significancia presenta un nivel medio y un 40.0% (28) de los trabajadores consideran que existe un nivel bajo. Estos datos coinciden con lo encontrado por Iturrizaga (2018) en su tesis "Happiness management y productividad de los colaboradores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018, en donde se constata que el nivel de significancia se encuentra en regular con 38% y muy eficiente en 36%. Para Vásquez (2012m), el nivel de significancia hace referencia a las actividades orientadas que los empleados encuentren valor o significado a las acciones de la organización relacionadas con el producto o servicio que desarrollan como parte de sus responsabilidades laborales. Por tanto se debe gestionar

adecuadamente en la organización que los trabajadores encuentren un significado positivo y productivo a las actividades y responsabilidades que realizan dentro del trabajo para generar felicidad y satisfacción laboral.

La tabla 3.9 muestra que el 45.7% (32) de los empleados consideran que la productividad representa un nivel medio y un 28.6%(20) de los trabajadores opinan que presenta un nivel alto. Los datos difieren con lo mencionado por Neyra (2016) en su tesis titulada “El clima laboral y su influencia en la productividad en la autoridad administrativa del Agua Huarney Chicama- 2016”, en donde se constata que el nivel de productividad se encuentra en un 93,3% en el rango desfavorable. Para Koontz et al (2012g) el nivel de productividad hace referencia al empleo óptimo de los recursos utilizados y a los productos obtenidos en el trabajo, y a la eficiencia en el manejo de los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, que son ejercidos para elaborar productos y servicios dentro la organización. Por tanto, si no se gestiona adecuadamente la productividad, la organización se perjudica pues no podrá realizar un óptimo, eficiente, eficaz y efectivo manejo de sus recursos materiales, financieros y humanos.

La tabla 3.10 muestra que el 51.4% (36) de los empleados manifiestan que la eficacia tiene un nivel medio y un 28.6% (20) de los trabajadores consideran que existe un nivel bajo. Estos datos coinciden con lo encontrado por Paz (2017) en su tesis titulada “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”, en donde se constata que el nivel de la eficacia representa un nivel regular con 58% y 310% un nivel bajo. Para Koontz et al (2012h) el nivel de la eficacia hace referencia a la valoración del impacto de lo que se hace del bien o servicio que se presta, es decir a la obtención del producto esperado. Por tanto, si en la empresa no se gestiona adecuadamente la eficacia no se conseguirán los resultados esperados en el servicio o productos ofrecidos por la organización.

La tabla 3.11 muestra que el 47.1% (33) de los colaboradores consideran la eficiencia representa un nivel medio y un 28.6%(20) de los trabajadores consideran que existe un nivel alto. Estos datos coinciden con lo encontrado por Paz (2017) en su tesis titulada “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”, en donde se

constata el nivel de la eficiencia representada por un 42% lo que significa un nivel regular y en un 25% un nivel bajo. Para Koontz et al (2012i) el nivel de eficiencia hace referencia a la relación con los recursos o desempeño de funciones, además de la relación entre el aumento de capitales usados y la medida de recursos programados en un tiempo y el valor en el que se aprovechan los recursos empleados convirtiéndose en bienes.

En la tabla 3.12 se muestra que el 44.3% (31) de empleados manifiestan que la efectividad representa un nivel medio y un 31.4%(22) de los trabajadores tienen nivel alto. Estos datos coinciden con lo encontrado por Paz (2017) en su tesis titulada “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”, en donde se constata que el nivel de la efectividad es regular y presenta un 39%, asimismo un 20% de nivel bajo. Koontz et al (2012i) el nivel de efectividad hace referencia a la relación entre los resultados obtenidos y los logros previstos, permite medir el valor de desempeño de los objetivos planeados. Por tanto, si no se gestiona adecuadamente la efectividad no se podrá cumplir con los objetivos planteados por la empresa.

4.2.A Nivel inferencial.

La tabla 3.15 muestra que existe correlación positiva alta entre las variables gestión de felicidad y productividad de los empleados de la “Municipalidad Provincial de Casma 2018” (ρ de Spearman=0.787, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$), estos datos coinciden con Paz (2017) en su tesis titulada “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”, en donde se constata que existe relación positiva moderada entre la felicidad organizacional y la productividad (coeficiente de correlación de 0,60) y una significancia menor a 0.5, entonces se confirma la hipótesis, en donde sí se incrementa la felicidad organizacional, la productividad también incrementará.

V. CONCLUSIONES.

- Existe relación significativa entre la gestión de la felicidad y la productividad (ver tabla 3.15) donde se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.787, teniendo una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ por tanto existe correlación positiva alta entre las variables de Gestión de la felicidad y Productividad.
- Se determinó el nivel de gestión de la felicidad de los colaboradores de “Municipalidad Provincial de Casma 2018” concluyendo que predomina el nivel medio con 54.3%, respecto a las dimensiones: flexibilidad, prevalece el nivel medio de 42.9%, optimismo, prevalece el nivel medio con 42.9%, la dimensión confianza prevalece el nivel medio con 47.1%, en la dimensión compromiso prevalece el nivel bajo con 42.9%, en la dimensión disfruta predomina el nivel medio con 47.1%, la dimensión aprendizaje prevalece el nivel bajo con 47.1%; y en la dimensión significancia predomina el nivel medio con 40% (tablas 3.1 a 3.8).
- Se identificó el nivel de gestión de la productividad de los colaboradores de la “Municipalidad Provincial de Casma, 2018” concluyendo que prevalece el nivel medio con 45.7%, y las dimensiones: eficacia, prevalece el nivel medio con 51.4%, en la dimensión eficiencia prevalece el nivel medio con 47.1%; y en la dimensión efectividad prevalece el nivel medio con 44.3%, (tablas 3.9 a 3.12).
- Se logró establecer la relación entre la gestión de la felicidad y las dimensiones de productividad. Así tenemos: una correlación positiva alta con la dimensión de eficacia ($\rho=0.720$), una correlación positiva alta entre la variable gestión de la felicidad con la dimensión eficiencia ($\rho=0.831$), una correlación positiva moderada entre la variable gestión de la felicidad con la dimensión efectividad de los colaboradores de municipalidad provincial de Casma 2018 ($\rho=0.699$). (tablas 3.16 a 3.18).
- Se logró establecer la relación entre la productividad y las dimensiones de gestión de la felicidad. Así tenemos: una correlación positiva alta con la dimensión de

flexibilidad ($\rho=0.752$), una correlación positiva alta entre la variable productividad y la dimensión optimismo ($\rho=0.875$), una correlación positiva alta entre la variable productividad y la dimensión confianza ($\rho=0.725$), una correlación positiva alta entre la variable productividad con la dimensión compromiso ($\rho=0.775$), una correlación positiva muy alta entre la variable productividad y la dimensión disfruta ($\rho=0.932$).

- Una correlación positiva alta entre la variable productividad y la dimensión aprendizaje ($\rho=0.731$), una correlación positiva alta entre la variable productividad y la dimensión significancia de los colaboradores de la “Municipalidad Provincial de Casma 2018” ($\rho=0.737$). (Tablas 3.20 a 3.26).

VI. RECOMENDACIONES.

- Al Consejo Municipal se recomienda implementar por medio del Área de Recursos Humanos un programa de gestión de la felicidad con la finalidad de mejorar los resultados de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma.
- Al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la “Municipalidad Provincial de Casma” se recomienda implementar medidas de flexibilidad, optimismo, confianza y de disfrute de las actividades laborales de los colaboradores a fin de incrementar sus niveles de felicidad en el trabajo.
- A la Gerencia de Administración y Finanzas y junto con la Oficina de Planificación Presupuestal coordinar y programar un presupuesto fijo para cubrir las remuneraciones de los servidores municipales en las fechas establecidas.
- A los empleados de la “Municipalidad Provincial de Casma” se recomienda mejorar los resultados de la eficiencia, eficacia y efectividad en los puestos de trabajo con el propósito de aumentar los niveles de productividad laboral.
- A futuros investigadores se recomienda realizar estudios cuasi experimentales encaminados a evaluar la eficacia de programas de gestión de la felicidad en la productividad laboral de los colaboradores en una Municipalidad Provincial de Casma.

REFERENCIAS

- Álvarez, S. (2013). *La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional*.
Revista éxito empresarial, 227(1), 1-3. Recuperado de:
http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.p
- Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. (6ª ed.). Caracas: BI Consultores Asociados.
- Bennis, W. (2000). *Dirigir personas es como adiestrar gatos*. Madrid.: Aja Editores
- Bieda, A., Hirschfeld, G., Schönfeld, P., Brailovskaia, J., Zhang, X. C., & Margraf, J. (2016). Universal Happiness? Cross-Cultural Measurement Invariance of Scales Assessing Positive Mental Health. *Psychological Assessment*, 1–14.
<http://doi.org/10.1037/pas0000353>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Challan, C. (1999). Sobre cómo medir las competencias distintivas: Un examen empírico de la fiabilidad y validez de los modelos multi-ítem para la medición de los activos intangibles. La Academia Iberoamericana de Administración, Primera Conferencia Internacional. Madrid, Diciembre.
- Chancellor, J., Layous, K., & Lyubomirsky, S. (2014). Recalling positive events at work makes employees feel happier, move more, but interact less: A 6-week randomized controlled intervention at a Japanese workplace. *Journal of Happiness Studies*, 16(4), 871-887. Doi: 10.1007/s10902-014-9538-z
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) en el año 2017.

- Cuadra, J. y Florenzano, S. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*
- Dutschke, F. (2013). *Factores condicionantes de felicidad organizacional*. (Tesis de Licenciatura), Universidad de Atlantida, Australia. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/viewFile/819/805>
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2013). The Subjective Happiness Scale: Translation and Preliminary Psychometric Evaluation of a Spanish Version. *Social Indicators Research*, 119, 473–481. <http://doi.org/10.1007/s11205-013-0497-2>
- Fernández, S. (2015). *Felicidad Organizacional*. Chile: B Chile Editorial.
- Fernández, S. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: ECU. Recuperado de <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=10757860>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Madrid: Actualia Editores
- Gal, P.N. (2013). Measuring Total Factor Productivity at the Firm Level using OECD-ORBIS. OECD Publishing, OECD Economics Department Working Papers: 1049. Recuperado de <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/5k46dsb25ls6-en>.
- Gandhi, A., Navarro, S. y Rivers, D. (2013). On the identification of production functions: How heterogeneous is productivity? *Mimeo*, 1(1), 1–76
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Iturrizaga, J. (2018). *Happiness management y productividad de los colaboradores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28663/Iturrizaga_TJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koontz, H., Wehrich, H., Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). México: McGraw Hill.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855

López, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. México: Pearson

Neyra, M. (2016). *El clima laboral y su influencia en la productividad en la Autoridad Administrativa del Agua Huarmey Chicama- 2016*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo Chimbote

Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis*. (2ª ed.). Lima: Editorial: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Paz, K. (2017). *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*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica San Pablo. Recuperado de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/browse?type=author&value=Paz+Caya%2C+Karen+Juliana>

Peña, F. (2016). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. (Tesis doctoral), Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15964/1/ArandaLeytonEdgar2016.pdf>

- Strusberg, D. (2017). *La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario*. (Tesis de licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujafdsfwen.es/index.php/REE/article/viewFile/819/805>
- Syverson, C. (2011). What determines productivity? *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326–365. <http://dx.doi.org/10.1257/jel.49.2.326>
- Torres, L. (2015). *Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Los Angeles de Chimbote
- Vázquez, S. (2012). *La felicidad en el trabajo y en la vida*. Madrid: Actualia Editorial.
- Yamamoto, L. (2013). *Reporte de la Felicidad en provincias del Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Zapata, Ñ. (2015) *Engagement y productividad en las empresas*. (Tesis de licenciatura), Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11562/1136885010-2015.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos.

Anexo 1.1. Cuestionario de la gestión de la felicidad.

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el presente estudio, por ello se solicita tu colaboración. Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión: Flexibilidad					
Indicador: Estructura organizativa horizontal					
1. La estructura organizacional de la empresa te permite tener la suficiente confianza para aportar algo positivo y hacerlo llegar a los supervisores					
Indicador: Empowerment					
2. La municipalidad me hace creer que tengo el conocimiento suficiente para tomar decisiones relevantes en mi área de trabajo					
Dimensión: Optimismo					
Indicador: Selección del personal					
3. Cuando se selecciona al personal la empresa le brinda una inducción de su cultura organizacional positiva					
Indicador: Desarrollo personal					
4. La municipalidad brinda planes de desarrollo profesional y personal para poder escalar en la organización					
Indicador: Goal setting					
5. Las metas que se plantean por parte de la gerencia son alcanzables y medibles de acuerdo al contexto existente.					
Dimensión: Confianza					
Indicador: Calidad directiva					
6. Mis jefes confían plenamente en las decisiones que tomo a través de reconocimientos por mis logros.					
Indicador: Gestión del error					

7. Si cometes un error por una negligencia en el cumplimiento de tus funciones, la gerencia te apoya e intenta ayudarte a solucionarlo					
Dimensión: Compromiso					
Indicador: Clima laboral					
8. La municipalidad reúne esfuerzos para que exista un clima laboral positivo dentro de los trabajadores					
Indicador: Conciliación laboral					
9. Se gestiona por parte de la gerencia la búsqueda de la solución de algún conflicto entre tus compañeros					
Dimensión: Disfruta					
Indicador: Reconocimiento formal					
10. Se premia al empleado del mes por sus logros establecidos de acuerdo a las metas planteadas					
Indicador: Desarrollo de actividades extra laborales					
11. Se realiza actividades como campeonatos deportivos, cenas de fraternidad, entre otras actividades extra laborales dentro de la municipalidad					
Dimensión: Aprendizaje					
Indicador: Formación y capacitación					
12. La gerencia te forma y te capacita para el cumplimiento adecuado de tus funciones delegadas por tu puesto de trabajo.					
Indicador: Coaching					
13. La gestión hecha por la empresa te ayuda a que aprendas de tus acciones dentro de tus actividades laborales					
Indicador: Planes de carrera					
14. La municipalidad te apoya brindándote facilidades para que estudies carreras o diplomados afines al rubro del puesto de trabajo en el que te encuentras					
Dimension: Significancia					
Indicador: Responsabilidad social y ética					
15. La municipalidad te empapa de los beneficios que tienen tus actividades laborales en la responsabilidad social y ética					
Indicador: Comunicación transparente					
16. Se presenta buena comunicación y confianza entre el jefe y el subordinado					

Indicador: Emociones positivas					
17. La municipalidad estimula las emociones positivas en el día a día de tu actividad laboral					

Escala valorativa

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones						
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Nunca	17	2	3	2	2	2	3	3
Casi nunca	18 - 34	3 - 4	4-6	3 - 4	3 - 4	3 - 4	4-6	4-6
A veces	35 - 51	5 - 6	7-9	5 - 6	5 - 6	5 - 6	7-9	7-9
Casi siempre	52- 68	7 - 8	10-12	7 - 8	7 - 8	7 - 8	10-12	10-12
Siempre	69 - 85	9 - 10	13-15	9 - 10	9 - 10	9 - 10	13-15	13-15

Ficha técnica

Características	Descripción
1.Nombre del instrumento	Cuestionario evaluación gestión de la felicidad
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Optimismo • Confianza • Compromiso • Disfruta • Aprendizaje • Significancia
3. Total de indicadores	17
4.Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	17 puntos Puntaje mínimo (17) Puntaje máximo (85)
6.Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
7.Tiempo de administración	20 minutos
8. Constructo que evalúa	Gestión de la Felicidad en el Trabajo
9. Área de aplicación	Administración
10. Soporte	Lápiz ,papel ,borrador,
11.Fecha de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> • 2018
12. Autores	<ul style="list-style-type: none"> • ANFOSE RODRÍGUEZ, Lucero Andrea • SÁNCHEZ VALDERRAMA, Jenny Amparo
13. Adaptación (2018)	Iturrizaga, J. (2018). <i>Happiness management y productividad de los colaboradores en el Dealer Steel Comunicaciones E.I.R.L. de la ciudad de Chimbote 2018</i> . (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28663/Iturrizaga_TJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Validez	<ul style="list-style-type: none"> • Criterio de experto

**“Análisis de confiabilidad del instrumento.
“Cuestionario sobre Gestión de la felicidad en el trabajo”**

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre Gestión de la felicidad en el trabajo” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable gestión de la felicidad en el trabajo, esta alcanza un 0.829, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítems	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Item1	,486						
Item2	,507						
Item3		,443					
Item4		,398					
Item5		,507					
Item6			,507				
Item7			,647				
Item8				,715			
Item9				,362			
Item10					,827		
Item11					,822		
Item12						,630	
Item13						,813	
Item14						,818	
Item15							-,187
Item16							,325
Item17							,658

Correlación por dimensiones	0.510	0.640	0.578	0.635	0,456	0, 574	0,345
Correlación total	0.613						

Coefficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Item1	,818						
Item2	,818						
Item3		,820					
Item4		,822					
Item5		,818					
Item6			,807				
Item7			,815				
Item8				,799			
Item9				,825			
Item10					,827		
Item11					,822		
Item12						,830	
Item13						,813	
Item14						,818	
Item15							,852
Item16							,826
Item17							,808
Confiabilidad por dimensiones	0.818	0.820	0.811	0.806	0,824	0, 826	0,832
Confiabilidad total	0.829						

Matriz de Valoración a juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018"

AUTORAS: ANFOSE RODRÍGUEZ, Lucero Andrea, SÁNCHEZ VALDERRAMA, Jenny Amparo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p style="text-align: center;">Happiness Management</p> <p style="text-align: center;">"La gestión de la felicidad en el trabajo es un conjunto de estrategias directivas que causan un estímulo positivo en el colaborador en función de su desempeño e involucramiento con la empresa, a través de las relaciones horizontales y perspectivas de ámbito positivo" (Vazquez, 2012, h. 177)</p>	Flexibilidad	Estructura organizativa horizontal	1. La estructura organizacional de la empresa te permite tener la suficiente confianza para aportar algo positivo y hacerlo llegar a los supervisores						<input checked="" type="checkbox"/>									
		Empowerment	2. La empresa me hace creer que tengo el conocimiento suficiente para tomar decisiones relevantes en mi área de trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>									
	Optimismo	Selección del personal	3. Cuando se selecciona al personal la empresa le brinda una inducción de su cultura organizacional positiva						<input checked="" type="checkbox"/>									
		Desarrollo personal	4. La empresa brinda planeas de desarrollo profesional y personal para poder escalar en la organización						<input checked="" type="checkbox"/>									
		Goal setting	5. Las metas que se plantea por parte de la gerencia son alcanzables y medibles de acuerdo al contexto existente.						<input checked="" type="checkbox"/>									
	Confianza	Calidad directiva	6. Mis jefes confían plenamente en las decisiones que tomo a través de reconocimientos por mis logros.						<input checked="" type="checkbox"/>									
		Gestión del error	7. Si cometes un error por una negligencia en el cumplimiento						<input checked="" type="checkbox"/>									

		Comunicación transparente	16. Se presenta buena comunicación y confianza entre el jefe y el subordinado						✓								
		Emociones positivas	17. La empresa estimula las emociones positivas en el día a día de tu actividad laboral						✓								

>>
**EDUCACIÓN
 PARA ADULTOS**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de Gestión de la Felicidad en el Trabajo"**OBJETIVO:** Evaluar la Gestión de la Felicidad en el Trabajo en modo general y específico.**DIRIGIDO A:**

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Aguilar Sánchez Sonia***GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Magister***VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo X	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	-----------------	-----------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018"
AUTORAS: ANFOSE RODRÍGUEZ, Lucero Andrea, SÁNCHEZ VALDERRAMA, Jenny Amparo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Happiness Management "La gestión de la felicidad en el trabajo es un conjunto de estrategias directivas que causan un estímulo positivo en el colaborador en función de su desempeño e involucramiento con la empresa, a través de las relaciones horizontales y perspectivas de ámbito positivo" (Vazquez, 2012, h.177)	Flexibilidad	Estructura organizativa horizontal	1. La estructura organizacional de la empresa te permite tener la suficiente confianza para aportar algo positivo y hacerlo llegar a los supervisores							✓								
		Empowerment	2. La empresa me hace creer que tengo el conocimiento suficiente para tomar decisiones relevantes en mi área de trabajo							✓								
	Optimismo	Selección del personal	3. Cuando se selecciona al personal la empresa le brinda una inducción de su cultura organizacional positiva							✓								
		Desarrollo personal	4. La empresa brinda planes de desarrollo profesional y personal para poder escalar en la organización							✓								
		Goal setting	5. Las metas que se plantea por parte de la gerencia son alcanzables y medibles de acuerdo al contexto existente.							✓								
	Confianza	Calidad directiva	6. Mis jefes confían plenamente en las decisiones que tomo a través de reconocimientos por mis logros.							✓								
		Gestión del error	7. Si cometes un error por una negligencia en el cumplimiento							✓								

		Comunicación transparente	16. Se presenta buena comunicación y confianza entre el jefe y el subordinado						✓								
		Emociones positivas	17. La empresa estimula las emociones positivas en el día a día de tu actividad laboral						✓								

>>
**EDUCACIÓN
 PARA ADULTOS**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Gestión de la Felicidad en el Trabajo"

OBJETIVO: Evaluar la Gestión de la Felicidad en el Trabajo en modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Cardoza Sernaque, Manuel Antonio*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Mgr. en Gestión del Talento Humano*

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	--------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018"

AUTORAS: ANFOSE RODRÍGUEZ, Lucero Andrea, SÁNCHEZ VALDERRAMA, Jenny Amparo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES								
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO				
<p>Happiness Management</p> <p>"La gestión de la felicidad en el trabajo es un conjunto de estrategias directivas que causan un estímulo positivo en el colaborador en función de su desempeño e involucramiento con la empresa, a través de las relaciones horizontales y perspectivas de ámbito positivo" (Vazquez, 2012, h.177)</p>	Flexibilidad	Estructura organizativa horizontal	1. La estructura organizacional de la empresa te permite tener la suficiente confianza para aportar algo positivo y hacerlo llegar a los supervisores																		
		Empowerment	2. La empresa me hace creer que tengo el conocimiento suficiente para tomar decisiones relevantes en mi área de trabajo																		
	Optimismo	Selección del personal	3. Cuando se selecciona al personal la empresa le brinda una inducción de su cultura organizacional positiva																		
		Desarrollo personal	4. La empresa brinda planes de desarrollo profesional y personal para poder escalar en la organización																		
		Goal setting	5. Las metas que se plantea por parte de la gerencia son alcanzables y medibles de acuerdo al contexto existente.																		
	Confianza	Calidad directiva	6. Mis jefes confían plenamente en las decisiones que tomo a través de reconocimientos por mis logros.																		
		Gestión del error	7. Si cometes un error por una negligencia en el cumplimiento																		

		Comunicación transparente	16. Se presenta buena comunicación y confianza entre el jefe y el subordinado							✓							
		Emociones positivas	17. La empresa estimula las emociones positivas en el día a día de tu actividad laboral							✓							

>>
**EDUCACIÓN
 PARA ADULTOS**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Gestión de la Felicidad en el Trabajo"

OBJETIVO: Evaluar la Gestión de la Felicidad en el Trabajo en modo general y específico.

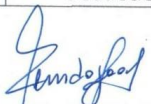
DIRIGIDO A:
Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pulido Joo, Luis Alexander

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: Bueno

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 1.2. Cuestionario de la productividad laboral.

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el presente estudio, por ello se solicita tu colaboración. Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión: Eficiencia					
Indicador: Combinación óptima o equilibrada de los recursos					
1. Me apoya en la ayuda brindada por parte de la gestión de la municipalidad para la realización de sus funciones					
2. Cuento con la colaboración de mis compañeros para cumplimiento del alcance de mis metas					
3. Con la distribución de los recursos en la Municipalidad Provincial de Casma realiza mejor sus funciones alcanzando sus metas					
4. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad					
Dimensión: Eficacia					
Indicador: Resultado armonioso y articulado entre la tecnología los recursos humanos, la organización y los sistemas					
5. Me permito a través de la ética en la gestión de la municipalidad actuar con eficacia frente al cumplimiento de mis funciones					
6. En la gestión del personal muestro alto desempeño en el logro de mis objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la Municipalidad.					
7. La gestión hecha por la empresa me permite desempeñarme adecuadamente en lo personal y lograr cumplir mis metas laborales					
8. Me apoyo adecuadamente del uso tecnológico de las herramientas brindadas por la municipalidad para alcanzar las metas organizacionales eficazmente.					
Dimensión: Efectividad					
Indicador: Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios					
9. Me permito a través de la gestión de la municipalidad comprender las necesidades que buscan y evocar mis esfuerzos conjuntos hacia la efectividad de funciones					

10. Aplico nuevos conocimientos aprendidos en beneficio de la productividad laboral					
11. Respetas las funciones designadas del personal interactuando asertivamente permitiendo así realizar con efectividad mis funciones					
12. Consulto e investigo manuales de gestión y/o aportes que tengan relación con mi trabajo para generar productividad dentro de la municipalidad.					

Escala valorativa

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Nunca	12	4	4	4
Casi Nunca	13 - 24	5 - 8	5 - 8	5 - 8
A veces	25 - 36	9 - 12	9 - 12	9 - 12
Casi Siempre	37 - 48	13 - 16	13 - 16	13 - 16
Siempre	49 - 60	17 - 20	17 - 20	17 - 20

Ficha técnica.

Características	Descripción
1.Nombre del instrumento	Cuestionario evaluación Productividad Laboral
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Efectividad
3. Total de indicadores	12
4.Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	12 puntos Puntaje mínimo (12) Puntaje máximo (60)
6.Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
7.Tiempo de administración	20 minutos
8. Constructo que evalúa	Gestión de la Productividad laboral
9. Área de aplicación	Administración
10. Soporte	Lápiz ,papel ,borrador,
11.Fecha de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> • 2018
12. Autores	<ul style="list-style-type: none"> • ANFOSE RODRÍGUEZ, Lucero Andrea • SÁNCHEZ VALDERRAMA, • Jenny Amparo
13. Adaptación (2018)	Paz, K. (2017). <i>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. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica San Pablo. Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/browse?type=author&value=Paz+Caya%2C+Karen+Juliana</i>
13. Validez	<ul style="list-style-type: none"> • Criterio de experto

Análisis de confiabilidad del instrumento.

“Cuestionario sobre productividad”.

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre productividad” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable productividad, esta alcanza un 0.815, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Items	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Item1	,725		
Item2	,547		
Item3	,653		
Item4	,310		
Item5		,547	
Item6		,327	
Item7		,519	
Item8		,675	
Item9			,398
Item10			,494
Item11			,009
Item12			,402
Correlación por dimensiones	0.610	0.612	0.357
Correlación total	0.513		

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Eficacia	Eficiencia	Efectividad
Item1	,788		
Item2	,800		
Item3	,789		
Item4	,811		
Item5	,	,799	
Item6		,810	
Item7		,799	
Item8		,792	
Item9			,806
Item10			,800
Item11			,825
Item12			,806
Confiabilidad por dimensiones	0.812	0.821	0.835
Confiabilidad total	0.815		

Matriz de Valoración a juicio de expertos



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018"

AUTORAS: ANFOSE RODRÍGUEZ, Lucero Andrea, SÁNCHEZ VALDERRAMA, Jenny Amparo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PRODUCTIVIDAD Óptimo empleo de los recursos utilizados y a los productos obtenidos en el trabajo, y a la eficiencia en el manejo de los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc., son ejercidos para elaborar bienes y servicios en la organización (Kooniz et al 2012g)	Eficacia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	1. Me apoya en la ayuda brindada por parte de la gestión de la Municipalidad para la realización de sus funciones.						✓										
			2. Cuento con la colaboración de mis compañeros para cumplimiento del alcance de mis metas.						✓										
			3. Con la distribución de los recursos en la Municipalidad Provincial de Casma realiza mejor sus funciones alcanzando sus metas.						✓										
			4. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.						✓										
				5. Me permito a través de la ética en la gestión de la Municipalidad actuar con eficacia frente al cumplimiento de mis funciones.						✓									
				6. En la gestión del personal muestro el alto desempeño en el logro de mis objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la Municipalidad.						✓									

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Productividad Laboral"

OBJETIVO: Evaluar la Productividad Laboral en modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	-------------------------	---------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
TÍTULO DE LA TESIS: “Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018”
AUTORAS: ANFOSE RODRÍGUEZ, Lucero Andrea, SÁNCHEZ VALDERRAMA, Jenny Amparo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
PRODUCTIVIDAD Óptimo empleo de los recursos utilizados y a los productos obtenidos en el trabajo, y a la eficiencia en el manejo de los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc., son ejercidos para elaborar bienes y servicios en la organización (Koonitz et al 2012g)	Eficacia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	1. Me apoya en la ayuda brindada por parte de la gestión de la Municipalidad para la realización de sus funciones.						✓											
			2. Cuento con la colaboración de mis compañeros para cumplimiento del alcance de mis metas.						✓											
			3. Con la distribución de los recursos en la Municipalidad Provincial de Casma realiza mejor sus funciones alcanzando sus metas.						✓											
			4. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.						✓											
				5. Me permito a través de la ética en la gestión de la Municipalidad actuar con eficacia frente al cumplimiento de mis funciones.						✓										
				6. En la gestión del personal muestro el alto desempeño en el logro de mis objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la Municipalidad.						✓										

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Productividad Laboral"

OBJETIVO: Evaluar la Productividad Laboral en modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Cardoza Sernapue, Manuel Antonio*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Mgr. en Gestión del Talento Humano*

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	--------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018"
AUTORAS: ANFOSE RODRÍGUEZ, Lucero Andrea, SÁNCHEZ VALDERRAMA, Jenny Amparo

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD Óptimo empleo de los recursos utilizados y a los productos obtenidos en el trabajo, y a la eficiencia en el manejo de los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc., son ejercidos para elaborar bienes y servicios en la organización (Kooztz et al 2012)	Eficacia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos	1. Me apoya en la ayuda brindada por parte de la gestión de la Municipalidad para la realización de sus funciones.														
			2. Cuento con la colaboración de mis compañeros para cumplimiento del alcance de mis metas.														
			3. Con la distribución de los recursos en la Municipalidad Provincial de Casma realiza mejor sus funciones alcanzando sus metas.														
			4. Mantengo el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.														
				5. Me permito a través de la ética en la gestión de la Municipalidad actuar con eficacia frente al cumplimiento de mis funciones.													
				6. En la gestión del personal muestro el alto desempeño en el logro de mis objetivos para el mejoramiento y desarrollo de la Municipalidad.													

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Productividad Laboral"

OBJETIVO: Evaluar la Productividad Laboral en modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pulido Joo, Luis Alexander

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: Buena

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos
¿Cuál es la relación entre la gestión de la felicidad y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma durante el año 2018?	V1: Gestión la de felicidad en el trabajo V2: Productividad Laboral	Objetivo General Determinar la relación entre la gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018. 1.7.2. Objetivos específicos a) Identificar el nivel de la gestión de la felicidad de modo global y por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018. b) Identificar el nivel de productividad laboral de modo global y por dimensiones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018. c) Establecer la relación de la gestión de la felicidad con las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018. d) Establecer la relación de la productividad laboral con las dimensiones de la gestión de la felicidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.	Hipótesis general. Hi= Existe relación significativa entre la gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018. H0= No existe relación entre la gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018.	V1: • Flexibilidad • Optimismo • Confianza • Compromiso • Disfruta • Aprendizaje • Significancia V2: • Eficacia • Eficiencia • Efectividad	Población: Son 70 trabajadores de la municipalidad de Casma. Muestra: Es la misma población	Método: Cuantitativo Tipo de estudio: No experimental Diseño: Descriptivo Correlacional donde: M: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018 X1: Gestión de la Felicidad en el Trabajo X2: Productividad Laboral r: Relación que existe entre las variables en estudio.	Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario sobre Gestión de la Felicidad en el Trabajo (Iturrizaga, 2018) Cuestionario sobre la productividad laboral (Palermos, 2018)

Anexo 3. Bases de datos

Anexo 3.1 Bases de datos de gestión de la felicidad

DIMENSIONES Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADOS	FLEXIBILIDAD				OPTIMISMO				CONFIANZA				COMPROMISO				DISFRUTA				APRENDIZAJE				SIGNIFICANCIA				TOTAL	PROM						
	F1	F2	F3	F4	O1	O2	O3	O4	C1	C2	C3	C4	CO1	CO2	CO3	CO4	D1	D2	D3	D4	A1	A2	A3	A4	S1	S2	S3	S4								
1	2	2	4	2	3	2	3	8	3	2	2	4	2	3	4	7	4	2	3	5	3	3	2	2	2	2	6	2	2	2	3	3	9	3	44	3
2	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	3	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	6	2	37	2	
3	2	2	4	2	2	2	3	7	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	5	3	2	3	2	7	2	2	2	2	2	6	2	37	2		
4	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	3	11	4	4	4	4	4	12	4	63	4		
5	3	4	7	4	4	3	4	11	4	3	3	6	3	3	3	6	3	4	7	4	3	4	3	10	4	3	4	3	4	3	10	4	57	3		
6	3	3	6	3	3	2	3	8	3	2	2	4	2	3	4	7	4	2	3	5	3	3	2	3	8	3	2	2	2	6	2	44	3			
7	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	2	6	2	34	2			
8	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	64	4		
9	3	3	6	3	3	3	3	9	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	5	3	3	2	3	8	3	2	2	2	6	2	44	3			
10	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	7	2	2	2	2	2	6	2	35	2			
11	3	3	6	3	4	3	4	11	4	3	3	6	3	3	4	7	4	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	3	9	3	54	3			
12	2	2	4	2	2	2	3	7	2	2	3	5	3	2	2	4	2	2	3	5	3	2	2	6	2	2	2	2	2	6	2	37	2			
13	3	2	5	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	7	2	3	3	3	9	3	46	3				
14	3	4	7	4	3	3	4	10	4	3	3	6	3	3	3	6	3	3	4	7	4	3	4	3	10	4	3	4	3	10	4	56	3			
15	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	3	11	4	4	4	4	12	4	63	4			
16	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	2	6	2	34	2			
17	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	64	4		
18	3	3	6	3	4	3	4	11	4	3	3	6	3	3	4	7	4	3	4	7	4	3	3	9	3	3	3	3	3	9	3	55	3			
19	3	2	5	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	7	2	3	3	3	9	3	46	3				
20	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	4	7	4	3	3	9	3	3	4	3	10	4	53	3				
21	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	2	6	2	35	2			
22	3	3	6	3	3	3	3	9	3	2	2	4	2	3	4	7	4	2	3	5	3	3	2	3	8	3	2	2	6	2	45	3				
23	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	3	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	11	4	63	4		
24	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	2	6	2	34	2			
25	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	64	4		
26	3	2	5	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	7	2	3	3	3	9	3	46	3				
27	3	4	7	4	4	3	4	11	4	3	3	6	3	3	4	7	4	3	4	7	4	3	3	9	3	3	3	3	9	3	56	3				
28	3	3	6	3	3	3	4	10	4	3	3	6	3	3	3	6	3	3	4	7	4	3	3	9	3	3	4	3	10	4	54	3				
29	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	4	7	4	3	4	7	4	3	3	9	3	3	3	3	9	3	53	3				
30	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	64	4		
31	2	2	4	2	2	2	3	7	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	5	3	2	2	6	2	2	2	2	2	6	2	36	2			
32	3	2	5	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	7	2	3	3	3	9	3	46	3				
33	3	3	6	3	4	3	4	11	4	3	3	6	3	3	4	7	4	3	4	7	4	3	3	9	3	3	3	3	9	3	55	3				
34	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	63	4		
35	3	2	5	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	7	2	3	3	3	9	3	46	3				
36	3	4	7	4	3	3	3	9	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	4	6	3	3	2	3	8	3	2	2	2	6	2	46	3			
37	3	3	6	3	4	3	4	11	4	3	3	6	3	3	4	7	4	3	4	7	4	3	3	9	3	3	3	3	9	3	55	3				
38	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	64	4		
39	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	2	6	2	34	2			
40	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	4	7	4	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	9	3	52	3				
41	3	2	5	3	4	3	4	11	4	3	3	6	3	2	2	4	2	3	4	7	4	2	3	7	2	3	3	3	9	3	49	3				
42	3	4	7	4	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	3	9	3	52	3				
43	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4	64	4		

43	4	3	7	4	4	4	4	12	4	4	3	7	4	4	3	7	4	4	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	64	4		
44	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	34	2		
45	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	2	6	2	34	2			
46	3	3	6	3	3	3	3	9	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	5	3	3	2	3	8	3	2	6	2	44	3	
47	3	2	5	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	2	7	2	3	3	9	3	46	3
48	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	
49	3	3	6	3	3	3	3	9	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	5	3	3	2	2	7	2	2	2	6	2	43	2
50	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	51	3	
51	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	
52	3	2	5	3	3	3	3	9	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	5	3	2	2	2	6	2	2	2	6	2	39	2
53	3	4	7	4	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	2	8	3	3	3	9	3	51	3
54	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	
55	3	2	5	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	2	7	2	3	3	9	3	46	3
56	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	51	3	
57	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	
58	3	2	5	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	2	2	4	2	3	3	6	3	2	3	2	7	2	3	3	9	3	46	3
59	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	
60	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	2	8	3	3	3	9	3	50	3
61	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	51	3	
62	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	
63	3	4	7	4	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	2	8	3	3	3	9	3	51	3
64	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	51	3	
65	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	9	3	3	3	9	3	51	3	
66	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	
67	3	4	7	4	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	2	8	3	3	3	9	3	51	3
68	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	
69	3	3	6	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	6	3	3	3	2	8	3	3	3	9	3	50	3
70	2	2	4	2	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	34	2	

2 preguntas

3 preguntas

17 preguntas

		Inf	Sup	
min	2	2	3	Muy malo
max	10	4	4	Malo
rango	8	5	6	Regular
grupos	5	7	7	Bueno
amplitud	1.6	8	10	Muy bueno

		Inf	Sup	
min	3	3	4	Muy malo
max	15	5	7	Malo
rango	12	8	9	Regular
grupos	5	10	12	Bueno
amplitud	2.4	13	15	Muy bueno

		Inf	Sup	
min	17	17	30	Muy malo
max	85	31	43	Malo
rango	68	44	57	Regular
grupos	5	58	70	Bueno
amplitud	13.6	71	85	Muy bueno

Anexo 3.2 Bases de datos de Productividad Laboral

DIMENSIONES		EFICACIA						EFICIENCIA						EFECTIVIDAD							
R ⁿ	PREGUNTAS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	SUMA C	TOTAL I	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	SUMA C	TOTAL I	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	SUMA C	TOTAL I	SUMA Y2	TOTAL Y2
1		3	3	4	3	13	3	3	3	3	4	13	3	3	3	4	4	13	3	39	3
2		2	2	3	2	9	2	3	3	2	2	10	3	3	2	4	3	12	3	31	3
3		2	4	2	2	10	3	3	4	2	3	12	3	3	4	2	3	12	3	34	3
4		3	3	3	4	13	3	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	14	4	42	4
5		4	2	3	3	12	3	3	3	3	4	13	3	3	2	3	4	12	3	37	3
6		3	3	4	3	13	3	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	12	3	36	3
7		2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
8		3	2	3	4	12	3	4	4	4	3	15	4	4	2	4	3	13	3	40	3
9		2	3	3	3	11	3	3	4	2	3	12	3	3	4	3	3	13	3	36	3
10		2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	9	2	25	2
11		3	3	4	4	14	4	4	4	3	3	14	4	4	3	4	3	14	4	42	4
12		3	4	2	3	12	3	3	3	2	4	12	3	3	4	3	4	14	4	38	3
13		3	2	2	2	9	2	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	9	2	28	2
14		3	3	3	4	13	3	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	15	4	43	4
15		2	3	3	4	12	3	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	14	4	41	4
16		2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
17		3	3	3	4	13	3	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	14	4	42	4
18		4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	15	4	46	4
19		3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	13	3	36	3
20		4	4	3	3	14	4	3	3	3	4	13	3	3	4	3	4	14	4	41	4
21		2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	9	2	25	2
22		3	4	4	3	14	4	3	4	2	3	12	3	3	4	3	3	13	3	39	3
23		4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	47	4
24		2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
25		2	2	3	4	11	3	4	4	4	4	16	4	4	2	4	4	14	4	41	4
26		3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	35	3
27		4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	16	4	47	4
28		4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	16	4	46	4
29		4	4	4	3	15	4	3	3	3	4	13	3	3	4	3	4	14	4	42	4
30		3	3	3	4	13	3	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	14	4	42	4
31		3	3	2	3	11	3	3	4	2	3	12	3	3	3	3	3	12	3	35	3
32		3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	35	3
33		4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	16	4	47	4
34		4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	47	4
35		2	2	2	3	9	2	3	3	4	4	14	4	3	2	3	4	12	3	35	3
36		4	4	3	3	14	4	3	4	2	4	13	3	3	4	3	4	14	4	41	4
37		4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	16	4	47	4
38		3	4	3	4	14	4	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	15	4	44	4
39		2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	9	2	26	2
40		3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	37	3
41		4	4	2	4	14	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	16	4	45	4
42		3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
43		3	3	3	4	13	3	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	14	4	42	4
44		2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	9	2	25	2
45		2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
46		3	3	3	3	12	3	3	4	2	4	13	3	3	3	3	4	13	3	38	3
47		2	2	2	3	9	2	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	3	32	3

48	2	4	2	2	10	3	2	2	2	2	8	2	2	4	2	2	10	3	28	2
49	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	12	3	35	3
50	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
51	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	9	2	25	2
52	3	4	2	3	12	3	3	4	2	4	13	3	3	4	3	4	14	4	39	3
53	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
54	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
55	3	3	2	3	11	3	3	4	3	4	14	4	3	3	3	4	13	3	38	3
56	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
57	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	9	2	25	2
58	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	35	3
59	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
60	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
61	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
62	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
63	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
64	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
65	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
66	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
67	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
68	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2
69	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	12	3	36	3
70	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	24	2

4 preguntas

		l inf	l sup	
min	4	4	6	Muy malo
max	20	7	9	Malo
rango	16	10	13	Regular
grupos	5	14	16	Bueno
amplitud	3.2	17	20	Muy bueno

16 preguntas

		l inf	l sup	
min	12	12	21	Muy malo
max	60	22	30	Malo
rango	48	31	40	Regular
grupos	5	41	43	Bueno
amplitud	9.6	50	60	Muy bueno

ANEXO 4. Constancias Emitidas



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
"TIERRA DE LA CULTURA SECHIN Y EL BALNEARIO TORTUGAS"
REGIÓN ANCASH - PERÚ

PALACIO MUNICIPAL - PLAZA DE ARMAS S/N - TELEFAX (043) 412063

HACE CONSTAR

QUE, (ANFOSE RODRÍGUEZ LUCERO ANDREA Y SÁNCHEZ VALDERRAMA JENNY AMPARO), ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE CHIMBOTE, APLICARON LA PRUEBA PILOTO DE LOS INSTRUMENTOS (CUESTIONARIO Y ENCUESTA) "GESTIÓN DE LA FELICIDAD" Y "PRODUCTIVIDAD LABORAL" DE SU TESIS TITULADA: "GESTIÓN DE LA FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA-2018". LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍA DEL 14 DE OCTUBRE DEL 2018 A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO. SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE..

19 DE OCTUBRE DEL 2018

FIRMA Y SELLO


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
CPC. Frank Méndez Rodríguez
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
Ing. Luis Paz Bñones
GERENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
"TIERRA DE LA CULTURA SECHIN Y EL BALNEARIO TORTUGAS"
REGIÓN ANCASH -PERÚ

PALACIO MUNICIPAL - PLAZA DE ARMAS S/N - TELEFAX (043) 412063

HACÉ CONSTAR

QUE, (ANFOSE RODRÍGUEZ LUCERO ANDREA Y SÁNCHEZ VALDERRAMA JENNY AMPARO), ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LA SEDE CHIMBOTE, APLICARON LOS INSTRUMENTOS (CUESTIONARIO Y ENCUESTA) "GESTIÓN DE LA FELICIDAD" Y "PRODUCTIVIDAD LABORAL" DE SU TESIS TITULADA: "GESTIÓN DE LA FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA-2018". LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZÓ DURANTE LOS DÍA DEL 10 DE JUNIO DEL 2019 A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO. SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE..


19 DE JUNIO DEL 2019

FIRMA Y SELLO


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
CPC. Frank Méndez Rodríguez
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
Ing. Luis Paz Briones
GERENTE MUNICIPAL

ACTA DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

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

Yo, CRISTIAN RAYMOUND GUTIÉRREZ ULLOA Docente de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo Sede Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada:

"Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma 2018", de las estudiantes: Anfose Rodríguez Lucero Andrea y Sánchez Valderrama Jenny Amparo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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: 20 de diciembre de 2019



Firma

Dr. Cristian Raymound Gutiérrez Ulloa

DNI: 41058787

PANTALLAZO DE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1086034756&s=1&o=1250712161

feedback studio | anfose y carchez

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:
Anfose Rodriguez, Lucero Andrea (ORCID: 0000-0002-2156-007X)
Sanchez Valderrama, Jenny Amparo (ORCID: 0000-0001-9827-8841)

Resumen de coincidencias

30 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)


Coincidencias

30	1	Entregado a Universidad..	24 %	>
		Trabajo del estudiante		
	2	repositorio.uci.edu.pe	2 %	>
		Fuente de Internet		
	3	Entregado a Universidad..	1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	4	repositorio.agrocita.pe	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	www.municosmo.gob.pe	<1 %	>
		Fuente de Internet		
	6	Entregado a Pontificia ..	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	7	Entregado a Universidad..	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	8	tesis.pcca.edu.pe	<1 %	>
		Fuente de Internet		

Página: 1 de 60 | Número de palabras: 14169 | Text-only Report | High Resolution | Activado

10:35 a. m. 3/02/2020

AUTORIZACIÓN A REPOSITORIO

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-4 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Lucero Andrea Anfose Rodríguez identificada con DNI N° 48469661 y Jenny Amparo Sánchez Valderrama identificado con DNI N° 32917535 egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x), No autorizamos () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

"Gestión de la felicidad y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


Firma

DNI: 48469661

FECHA: 15 de julio del 2019


Firma

DNI: 32917535

FECHA: 15 de julio del 2019

ACTA DE VERSIÓN FINAL



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:
LUCERO ANDREA ANFOSE RODRÍGUEZ

INFORME TÍTULADO:

“GESTIÓN DE LA FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA-2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/07/2019

NOTA O MENCIÓN: Dieciocho (18)



ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACION



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:
JENNY AMPARO SÁNCHEZ VALDERRAMA

INFORME TÍTULADO:

"GESTIÓN DE LA FELICIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA-2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/07/2019

NOTA O MENCIÓN: Dieciocho (18)



ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACION