



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Felicidad laboral y la productividad en el área de empaque y
despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORA:

Narvaez Trujillo, Silvia Maritza (ORCID: 0000-0003-4150-6270)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (ORCID: 0000-0002-1536-3109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

TRUJILLO-PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza en aquellos momentos de dificultad, por guiarme a lo largo de mi existencia y ser mi apoyo cada día.

A mis padres Arnulfo Narvaez Esquivel y Clementina Trujillo Espinoza; por ser los principales apoyos en el logro de mis sueños y creer en mí brindándome sus consejos, valores y principios que me inculcaron

A mis hermanos Carlos, Analy y Nelson por ser mi inspiración y siempre estar presente en mi vida.

A mi asesora Nancy Aguilar Aragón, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la investigación, quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente para lograr nuestras metas.

Agradecimiento

A Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

A la empresa Danper y al personal del Área de Empaque y Despacho por confiar en mí, abrirme las puertas permitiendo que logre realizar todo el proceso de investigación.

A mis amigos, familia por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían y ellos a pesar de eso seguían brindándome su apoyo incondicional.

En especial hacer mención a mis padres que siempre estuvieron ahí para darme un abrazo reconfortante para renovar energías.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	Error! Bookmark not defined.

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de felicidad y sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.....	17
Tabla 2 Nivel de productividad y de sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.....	18
Tabla 3 Relacion que existe de la dimension satisfacción laboral de la felicidad laboral y la productividad , en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	19
Tabla 4 Relacion de la dimensió n compromiso organizacional de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	20
Tabla 5 Relació n de la dimensió n compromiso individual de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la Empresa Danper, Trujillo 2020	21
Tabla 6 Relacion de la dimension motivació n intrínseca de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	22
Tabla 7 La relacion entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Depacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	23

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de felicidad laboral y sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.....	54
Figura 2 Nivel de productividad y de sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.....	54
Figura 3 Relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	55
Figura 4 Relación de la dimensión compromiso organizacional y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.	55
Figura 5 Relación de la dimensión compromiso individual y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la Empresa Danper, Trujillo 2020.....	56
figura 6 Relación de la dimensión motivación intrínseca y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.	56
figura 7 La relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	57

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020. La investigación es de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para recopilar los datos de la variable felicidad laboral, en igual forma para la variable productividad la técnica de análisis documental y la lista de cotejo como instrumento. En el proceso de la investigación se desarrolló los resultados obtenidos en el estadístico SPSS 25 y se comprobó la confiabilidad del cuestionario a través de la utilización del alfa de Cronbach, a su vez se aplicó el método de Spearman para la medición de la correlación de variables y dimensión, respectivamente, cuyos resultados indicaron que existe una relación positiva moderada, demostrando la validez de la hipótesis de investigación con un valor de $p= 0,44$ y un nivel de $(\alpha) = 0.05$. Por lo tanto, se concluye que la felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo, 2020.

Palabras clave: Felicidad laboral, Productividad, trabajadores

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between job happiness and productivity in the Packaging and Dispatch Area at Danper, Trujillo 2020. The research is correlational with a non-experimental cross-sectional design, the sample consisted of 60 workers. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument to collect the data of the work happiness variable, in the same way for the productivity variable the document analysis technique and the checklist as an instrument. In the research process, the results obtained in the SPSS 25 statistic were developed and the reliability of the questionnaire was verified through the use of Cronbach's alpha, in turn, the Spearman method was applied to measure the correlation of variables. and dimension, respectively, whose results indicate that there is a moderate positive relationship, demonstrating the validity of the research hypothesis with a value of $p = 0.44$ and a level of $(\alpha) = 0.05$. Therefore, it is concluded that job happiness is directly related to productivity in the Packaging and Dispatch Area at Danper, Trujillo, 2020.

Keywords: Job happiness, Productivity, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional son varios los estudios que se vienen investigando en relación con la felicidad laboral: En el campo laboral muchas empresas coinciden que para mejorar la productividad es de vital importancia que los trabajadores se sientan felices al momento de ejecutar sus labores.

Siendo así, la felicidad laboral hoy es una prioridad para las personas y para las empresas:

Las cifras y los indicadores muestran su necesidad, por lo tanto, Pilar Ibáñez en su artículo periodístico año 2018, comento que en los estudios Gallup los trabajadores son felices sólo en un 15% en el lugar de trabajo, lo que genera que el nivel de compromiso y motivación sean bajos, lo cual repercute en una baja productividad. Asimismo, señala que la felicidad en el trabajo descarta la rotación laboral hasta en 51%, y aumenta la retención de talento en 44%. (Diario Republica, 2018).

Asimismo, para el fundador Nic Marks de la empresa Happiness Works señala que la felicidad en el trabajo aumenta la productividad y las ventas de la empresa, es por ello que cuando las personas son felices tienden a ser más creativas e innovadoras, logrando realizar un mejor trabajo de calidad y evitando errores. Se estima que un aumento del 10% y 30% en el sector empresarial alanzan aumentar la felicidad en el trabajo (Marks, 2015).

En el Perú actualmente existen consultoras, organizaciones que ponen énfasis en los enfoques sociales, se preocupan por los colaboradores. Con ello logran identificar problemas que aquejan y no lo dejan avanzar. Asimismo, la felicidad laboral es un activo esencial en las organizaciones productivas que constituye, en sí mismo, una fuente de riqueza para las empresas y los empleados, siendo así, se mantienen los pilares que fortalecerán de forma exponencial la productividad, la eficacia, la eficiencia, la seguridad y el compromiso de los empleados. (Álava, 2017).

En la empresa Danper en el Área de Empaque y Despacho, se observa una problemática importante, por la falta de indicadores de felicidad laboral que inciden en la productividad, el estado de ánimo, las condiciones de trabajo, desarrollo personal, reconocimiento de los trabajadores no contribuyen a generar un ambiente cálido de bienestar dentro del ámbito laboral. El otro problema es que la empresa no ha logrado visualizar que la baja productividad es producto del mucho tiempo de las horas trabajadas, metas alcanzadas durante el desarrollo de sus actividades y en vista que no llegan a cumplir lo asignado por la empresa. Por consiguiente, estas dificultades en los trabajadores generan un bajo compromiso, lo cual conlleva a que los empleados no sean felices. Pruebas suficientes para investigar sobre Felicidad laboral y la productividad laboral Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper.

Por lo expuesto se plantea averiguar: ¿Cómo se relaciona la felicidad laboral con la productividad en el Área de Empaque Despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020?

La presente investigación, según Hernández et al. (2014), precisa que, por medio de la explicación para realizar la ejecución del proyecto, tiene un propósito definido para el fundamento de los estudios previos, siendo una razón certera para que justifique su elaboración. Asimismo se justifica de acuerdo a los criterios como: relevancia social, esta tiene repercusión en el sector industrial rubro en el que se desarrolla la empresa Danper, las labores de sus empleados se realizan en parte con un cierto nivel de motivación de felicidad en el trabajo, pero hay casos que no se visualiza en algunos grupos de trabajo, como en el Área de Empaque y Despacho, por tal motivo, llega a perjudicar en la productividad, a la vez ayuda también a mejorar continuamente a otras organizaciones; por su implicación práctica, la actual situación en la que se encuentra la empresa ayudara a proponer una mejora que beneficie a los trabajadores de Danper, permitiendo elaborar técnicas de felicidad para que contribuyan a mejorar la productividad. Por su valor teórico, la investigación abre nuevos conocimientos para

mostrar el abordaje de las técnicas empleadas que ayudaran a mejorar la felicidad laboral contribuyendo al crecimiento de la productividad y beneficiando a todos los colaboradores que laboran en la empresa, esto se corrobora con los conceptos teóricos que se aplicaron en el estudio. Por último, la utilidad metodológica, se puede implantar nuevos procesos que contribuyan en el desarrollo de actividades diarias con un ambiente feliz y motivacional proporcionando un aumento de satisfacción y rendimiento óptimo en la productividad que beneficie a los trabajadores involucrados en el área específica, esto también permite que la empresa proporcione un modelo de mejora.

Dado esto, se formuló los siguientes objetivos de investigación, siendo el general: Determinar la relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020, y de manera específica, Identificar el nivel de la felicidad laboral y de sus dimensiones: satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso individual, motivación intrínseca, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020, Identificar el nivel de productividad y de sus dimensiones: eficacia y eficiencia, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020, establecer la relación que existe de la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020, establecer la relación que existe de la dimensión compromiso organizacional de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020, establecer la relación que existe de la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020 y establecer la relación que existe de la dimensión motivación intrínseca de la felicidad laboral y la productividad ,en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo- 2020. Considerando la información de los trabajos citados anteriormente se puede plantear como hipótesis que la felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo-2020.

II. MARCO TEÓRICO

Partiendo de la información brindada vamos a considerar los siguientes antecedentes tanto Internacionales, Nacionales y locales.

Entre las investigaciones de índole internacional Gómez y Muñoz (2016) en su monografía titulada “Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada, estudio fue realizado en Medellín-Colombia”

Tuvo como objetivo proponer un modelo de entrevista estructurada que permita identificar si las organizaciones promueven la felicidad en el trabajo. Su investigación fue cualitativa de tipo descriptivo, se basó en diseñar un tipo de entrevista que permitió conocer los principios o motivos que conllevan a los empleados de una empresa ser felices. Concluyo que el modelo permite a la organizaciones identifiquen la alta o baja felicidad que se da entre los trabajadores, cuyo resultado fue desarrollar programas de gestión de felicidad.

Asimismo, Baptista, et al. (2016) en su artículo titulado “What Are People Saying When They Report They Are Happy Or Life Satisfied, estudio realizado en España”.

Tuvo como objetivo estudiar las relaciones entre dos informes globales relacionado con la felicidad y el bienestar subjetivo. Su investigación fue cuantitativa, para su estudio utilizo como muestra 409 participantes, 138 hombres y 271 mujeres. Concluyo que la felicidad laboral está relacionada con las circunstancias de la vida como el tiempo libre, recompensas, crecimiento personal, autonomía, satisfacción en el trabajo, logro de metas y objetivos, así como con las condiciones económicas.

También, Torabia, El-Den (2017) en su artículo “The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity, estudio realizado en Bali-Indonesia”

Tuvo como objetivo garantizar el uso eficaz y eficiente de sus diversos recursos de la organización como mano de obra, capital,

materiales, energía e información, en su búsqueda para lograr la competitividad y aumentar la productividad que debe gestionarse. Su investigación fue de corte mixto cualitativa- cuantitativa, estuvo compuesta por una muestra de 216 gerentes y empleados de diferentes sucursales en el Banco Koosar en Teherán, Irán. Concluyo que la intención de compartir prácticas de conocimientos nuevos por parte de los empleados conduce a un mayor nivel de productividad y los gerentes deben de agenciarse de estos conocimientos para implementar estrategias para la organización.

A nivel nacional Alama et al. (2016) en su investigación “Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores en una empresa textil en el Perú”

Su objetivo general fue identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, y un diseño metodológico es fenomenológico; se seleccionó una muestra de 56 trabajadores entre ellos personal administrativo y operarios. Los instrumentos que se apoyó su investigación fueron Guía de preguntas para focus group y entrevista, obteniendo los resultados que los principales factores que influyen en la felicidad de los trabajadores son las relaciones interpersonales, el trabajo, el factor psicológico, el factor económico y la salud, permitiendo que desarrollen sus habilidades personales, realización personal y el logro de sus metas.

Por otra parte Leonardo (2018) en su investigación “La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz-2018”

Teniendo como objetivo general fue determinar la relación entre satisfacción laboral y la productividad laboral. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo con un diseño de investigación no experimental-transversal, su muestra estuvo conformada por 50 colaboradores, la cual se le aplicó un cuestionario, se obtuvo un nivel de significancia de 0,762 y se

concluye que los resultados obtenidos a través de la encuesta que si existe relación entre ambas variables, considerando un nivel de confianza del 95%.

Méndez (2019) en su investigación “ Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén, de Piura, año 2018”.

La cual tuvo como objetivo general determinar cómo la gestión de personas puede propiciar la felicidad laboral. La investigación fue de tipo no experimental con diseño descriptivo, explicativo, la muestra estuvo conformada por 21 colaboradores y directivos. Se concluye que el 45% de los colaboradores son felices dentro de la empresa Arenera Jaén

Anfose y Sanchez (2019), en su investigación “Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma-2018”.

Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de la felicidad y la productividad laboral de los trabajadores. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional en un diseño no experimental y de cohorte transversal, la muestra fue de 70 todos los trabajadores. Los resultados obtenidos fue 54.3% opinan que el nivel de gestión de la felicidad ,31.4% un nivel malo de gestión de la felicidad, el 45.7% opinan que el nivel de productividad es medio en contraste con el 28.6%. Se concluyo que existe relación significativa entre la gestión de la felicidad y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma2018, con un coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.787.

En al ambito local se considera Cernas (2017) en su investigación” Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos del gobierno regional la Libertad, Perú en el año 2017”.

Teniendo como objetivo fue determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional, Donde tuvo como muestra 184 colaboradores. La investigación fue de tipo correlacional y de corte

transversal. El instrumento usado para ambas variables fue la encuesta que lo ayudo con la recopilación de la información y concluyó que existe relación altamente significativa entre las variables estudiadas y el Gerente General Regional a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos debe implementar un programa de “Felicidad en el Trabajo” donde se fomente y enseñe la buena gestión del trabajo y el sentimiento de felicidad entre los trabajadores.

Además, Bazán (2018) en su investigación titulada “Mejora de métodos de trabajo en el proceso de conserva de alcachofa para aumentar la productividad en una empresa Agroindustrial “

Tuvo como objetivo aplicar métodos de mejora en el trabajo para el proceso de la conserva de alcachofa y lograr aumentar la productividad. En su investigación utilizo el método deductivo con enfoque cuantitativo de diseño experimental y concluyo que los resultados obtenidos por la aplicación de los métodos para el proceso de alcachofa se lograron incrementar la productividad en el rendimiento de la mano de obra en un 95.1% y la eficiencia de materia prima 11.7% y la efectividad del proceso de conserva de alcachofa fue de 93.2%, siendo el objetivo 100% para ambos.

Finalmente, Cava, et al. (2016) en su investigación sobre la “Productividad laboral y determinantes de la cosecha del espárrago blanco, en una empresa agroindustrial de Virú, 2015-2016”.

Utilizo en su investigación el método descriptivo-explicativo y concluyó que el análisis es correlación lineal y como resultados se encontró: condiciones laborales representa (6.46%), seguido de tiempo muerto por pesado (4.90%), edad del trabajador (1.82%) y capacitación (0.35), lo cual implica que estos resultados tengan un nivel de confiabilidad alta, incluyendo capacitaciones para los trabajadores con la finalidad de mejorar la productividad laboral.

La investigación se sustenta en base a teorías de expertos en el tema, para describir la variable independiente de felicidad laboral, en la actualidad encontramos infinidad de estudios, conceptos de lo que es la felicidad. Según Real Academia Española (RAE, 2020) “puede ser un estado de grata satisfacción espiritual y física”.

Para profundizar el entendimiento de esta definición, Seligman (2017) considera que la felicidad auténtica nace de la personalización y el ejercicio de las habilidades interpersonales e intrapersonales que son más significativas de la persona, y de su aplicación diaria en la faena, la educación, el amor y el esparcimiento que ayuda a que el individuo alcance la felicidad, ya que las pone en práctica diariamente haciendo que su vida personal y su entorno sea más alegre.

Por otro lado, Sotomayor (2016) define:

La felicidad laboral se basa en lo atrayente, puesto que para una organización debe optar por un ambiente laboral adecuado para que el personal tenga la prioridad de sentirse feliz, manifestando firmeza de seguridad en el centro de trabajo. Por lo tanto, estas actitudes de crecimiento deben permanecer permanente y recibir confianza de emprender compromisos mayores.

Entre otra definición que permitirá definir la variable sobre la temática Carrasco (2018) en su libro define a la felicidad laboral logra uno de los mayores retos dentro de la organización para alcanzar una cultura feliz, donde los trabajadores estén totalmente comprometidos en su trabajo, con oportunidad de desarrollo profesional. (p.11)

Brime (2017) se refiere que la felicidad laboral es un factor que logra el bienestar de los empleados en su organización a través de un buen clima laboral, un espacio cómodo en su trabajo, motivación y sobre todo el reconocimiento en el trabajo.

Asimismo los autores como Ramírez et al. (2019) en su artículo especifican que las medidas de la felicidad laboral se dan en diversas dimensiones:

satisfacción laboral, compromiso individual, compromiso organizativo y motivación intrínseca. Por lo tanto para medir la felicidad laboral por sí sola es apropiado tener en cuenta un conjunto de todo lo mencionado.

- a) Satisfacción laboral: es la actitud, conocimiento y el grado de conformidad que tiene cada trabajador dentro de las condiciones de trabajo sean adecuadas siendo sumamente acciones relevantes para estado emocional positivo del actuar del empleado (Trujillo & García, 2017).

Robbins y Coulter (2010) refiere que la satisfacción laboral es el resultado del comportamiento del trabajador en su lugar de trabajo, demostrando una actitud satisfactoria para lograr un alto desempeño y permanencia en la organización.

- b) Compromiso organizacional el trabajador identifica sus deseos y metas con el fin de permanecer en la organización y sobre todo identificarse con ella, asimismo ayuda a disminuir los niveles de ausentismo.

También el compromiso organizacional es el grado de compromiso del trabajador, apego afectivo y su decisión de mantenerse dentro de cada organización (Omar & Florencia, 2008).

Peña et al. (2016) en su revista menciona que el compromiso organizacional se define como la lealtad de los trabajadores y su identificación con la organización que trabajan comprometidos manteniendo vínculos de apego.

- c) Compromiso individual según Chiavenato (2009) es el logro de alcanzar los objetivos personales y el compromiso de uno mismo, asignando los recursos y medios necesarios para alcanzarlos a corto plazo de forma eficiente.

Delgado (2016) infiere que el compromiso individual es el logro de objetivos que impulsa al trabajador orientarse hacia el futuro, por ende es una persona comprometida y apasionada que disfruta lo que realiza durante el tiempo de trabajo.

d) Motivación intrínseca en su artículo publicado por Contreras (2017) define que es un estado de ánimo motivacional y un estímulo interno para iniciar y culminar una actividad dentro de la organización, es por ello que para motivar a los trabajadores por cumplir las metas alcanzadas se le brinda bonos, reconocimientos y obsequios por parte del jefe.

También Charaja y Mamani (2014) la motivación estímulo emocional que nos impulsa de forma positiva y activa actuar en el trabajo, es decir si está motivado hay la gran posibilidad que alcance su metas personales y profesionales, lo cual si la organización sabe motivar al personal, se notará el incremento de la productividad.

Por la variable dependiente productividad se basara en términos que serán definidas a continuación:

Según Rodríguez (1999) define a la productividad se basa en una medida económica, con una capacidad que utiliza para obtener resultados eficientes e inteligentemente combinar los recursos necesarios, la cual sirve para la evaluación del desempeño de las empresas.

Así mismo, la definición conceptual según Chiavenato (2007) refiere que la productividad es una cadena intermedia que conduce a resultados deseados aumentando el grado del valor de la productividad en el trabajo, trayendo consigo mismos beneficios para las organizaciones, pero sobre todo para los empleados que se implican para lograr concluirlos. (p.53)

En su artículo realizado por Miranda y Toirac (2010) se encontró que la productividad es un indicador que mide la capacidad de un factor, alcanzando a incrementar efectivos resultados y empleando los recursos necesarios que permite invertir en la mejora de los recursos productivos, la cual se obtiene una ventaja competitiva en el mercado siendo la clave de la riqueza empresarial. La productividad se calcula de la siguiente manera:
$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción}}{\text{Insumos}}$$

Cruelles (2012) define:

La productividad como una ratio que mide el proceso que se emplea en el desarrollo de un producto, lo cual permite evaluar la productividad de la empresa y los costos de producción para ver su competitividad y a la vez si es rentable para incursionar en el mercado.

De esa manera Snieg (2015) menciona que la productividad laboral se mide a través de la producción y horas trabajadas en el proceso productivo en un periodo determinado, también se da entre la relación vendida y la cantidad de trabajo.

Entre factores de la productividad laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (2016) se divide:

Factores internos de la productividad: Dentro de ello se da calidad del producto, precio, materias primas, uso de la energía motivación de los trabajadores.

Factores externos de la productividad: se encuentra el acceso a la infraestructura, la situación del mercado y el impuesto

De tal manera Robbins y Judge (2013) en su libro menciona las dimensiones de la productividad laboral:

- a) Eficacia cuando se logra con éxito satisfacer las necesidades de sus clientes y alcanza sus metas en un corto plazo.

Por ello Marie (2001) en su revista define a la eficacia como el grado en que se producen los logros y se alcanza la misión de la empresa. Asimismo, tiene que ver que un objetivo debe ser alcanzado según el tiempo establecido que se espera generar en un determinado efecto o producto. Por lo tanto, resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada.

Chiavenato (2006) se refiere que en las organizaciones la eficacia se refiere a la capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad a través de sus productos lo tanto se debería tomar una medida necesaria para la utilización de sus recursos y lograr los objetivos trazados por las empresas, logrando un trabajo eficaz.

Asimismo, Chiavenato y Sapiro (2011). Las empresas están compuestas por un grupo de trabajadores que adaptan medidas que influyen, en la eficacia y el comportamiento de ellas que tiene un hecho muy significativo que ayuda a las organizaciones alcanzar sus objetivos con un gran éxito y todo ello depende del esfuerzo utilizado por ellos.

- b) Eficiencia cuando se logra obtener un producto a bajo costo, por lo tanto las medidas de la organización se basa en la hora de mano de obra.

Para complementar Chiavenato (2009) menciona una medida de desempeño en la productividad incluyendo como la eficiencia, esta tiene que ver con los recursos disponibles que se cuenta para cumplir con los objetivos trazados tanto de los resultados y el fin último que se persigue, asimismo mide la relación que se da entre los insumos y la producción.

Por otro lado, se consideró a Gutiérrez (2010), la eficiencia tiene que ver con los recursos empleados para lograr alcanzar un resultado, lo cual consiste en optimizar los materiales para no incurrir en gastos innecesarios si no darlo una debida utilidad.

Por lo tanto, Wagner y Hollenbeck (2010) define:

La eficiencia en las compañías logra minimizar los recursos consumidos para lograr brindar un producto o servicio. Es por ello, que la perspectiva de la eficiencia viene hacer el diseño del trabajo que realizan los empleados que ahorran tiempo, energía humana, materia prima y otros recursos que se utilizan dentro de una organización.

Koontz, et al. (2012) la eficiencia tiene como fin alcanzar las metas con el mínimo recursos, es por ello por lo que las compañías de alto desempeño deber ser eficiente para saber si son productivos para asegurar que se estén usando adecuadamente los materiales y así hacer un uso determinado de cada uno de ellos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación fue aplicada porque se enfocarán en las teorías para solución de los problemas dentro de la organización y mejorar la productividad del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.

Diseño

Para la investigación se utilizó el diseño no experimental-trasversal, de tipo descriptiva correlacional puesto que las variables felicidad y productividad laboral que estudiaremos no se manipulan, y se obtendrá información de un tiempo determinado, porque se buscará identificar la relación que existe entre ambas variables, además los datos serán obtenidos como se presenta en la realidad, empleando el método de la observación.

3.2. Variables y Operacionalización

En esta investigación se desarrolló las siguientes variables.

Variable independiente: Felicidad laboral

- **Definición conceptual:** La felicidad laboral logra uno de los mayores retos dentro de la organización para alcanzar una cultura feliz, donde los trabajadores estén totalmente comprometidos en su trabajo, con oportunidad de desarrollo profesional Carrasco (2018,p.11)

- **Definición operacional:** Para medir la felicidad laboral se aplicó un cuestionario a los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.

- **Indicadores:** Condiciones de trabajo, oportunidades, absentismo, estados de ánimo, metas alcanzadas, desarrollo personal, reconocimiento e incentivos.

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable dependiente: Productividad

- **Definición conceptual:** Productividad es una cadena intermedia que conduce a resultados deseados aumentando el grado del valor de la productividad en el trabajo, trayendo consigo mismos beneficios para las organizaciones, pero sobre todo para los empleados que se implican para lograr concluirlos. Chiavenato (2007, p.53).

- **Definición operacional:** Para medir el rendimiento de la productividad se utilizó la técnica de análisis documental- lista de cotejo al Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.

- **Indicadores:** Cantidad de unidades empacadas mensual por trabajador, proyección mensual de área mensual de empacado por trabajador, horas estimadas de empaque mensual por trabajador y tiempo utilizado por producto mensual por trabajador.

- **Escala:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población estuvo conformada por 60 trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, en el año 2020.

Criterios de selección:

Criterios Inclusión

Para esta investigación se incluyó a todos los trabajadores a partir de 18 años en adelante que laboran dentro del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020.

Criterios Exclusión

Se excluyó a todos los trabajadores que se dediquen a otras actividades y las personas que decidan no participar de esta investigación por motivos de enfermedad o problemas personales.

Unidad de análisis

Estuvo conformada por los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para el recojo de información de las variables de estudio, se aplicó la técnica de la encuesta a la primera variable felicidad laboral, la cual tuvo un total de dieciséis preguntas, por otra parte, la segunda variable productividad laboral se realizó mediante la técnica de análisis documental que estuvo compuesta por los informes del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.

Instrumento

Para la variable felicidad laboral el instrumento que se utilizó fue la escala de Likert para dar respuesta a las preguntas planteadas y con respecto a la productividad el instrumento a utilizar será la lista de cotejo que servirá para medir la productividad en el Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.

Validez

Para validación de los instrumentos de la investigación, se recurrió a expertos profesionales que evaluaron y corroboraron el estudio de variables que se realizó para confirmar lo propuesto.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una encuesta piloto a 20 trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, y se usó el coeficiente de alfa de cronbach para establecer la relación entre las variables de estudio.

El resultado de la confiabilidad del cuestionario de la variable felicidad laboral se obtuvo $\alpha = 0.811$, lo cual significa un grado aceptable para aplicarlo en la investigación.

3.5. Procedimientos

Para recopilar información del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020 la investigadora solicitó el permiso de ingreso a la empresa, para aplicar la encuesta a los trabajadores, solicitando su participación

voluntaria y dicha información brindada se analizó mediante gráficos y tablas para lograr resultados. Para la descripción del modo de manipulación de las variables de estudio, se realizó teniendo en cuenta las dimensiones de la variable independiente felicidad laboral :satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso individual y motivación intrínseca, donde cada trabajador a criterio propio responderá la encuesta aplicada por la investigadora al Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, también se tendrá en cuenta el tiempo de recojo de información por cada trabajador y para la variable dependiente productividad las dimensiones de eficiencia y eficacia, las cuales serán analizadas a partir de la lista de cotejo que será brindada por el personal administrativo del Área correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación al ser descriptiva, para el análisis de los resultados se realizó a través de la estadística descriptiva . Para el procesamiento de la información se utilizó el método estadístico, la información se procesó en el programa SPSS versión 25, la cual se detalló a través de tablas con su interpretación, para corroborar la relación entre las variables y sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

La información que contiene la investigación tiene carácter de confiabilidad, en vista que los aportes de cada autor consignado han sido analizados y tomados respetando los derechos de autor, asimismo, la información brindada por la empresa no será divulgada y solo será utilizada para fines de la investigación.

Con respecto al recojo de la información de las variables de estudio, se obtuvo el consentimiento de los trabajadores encuestados, respetando la discrecionalidad entre ambas partes.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la felicidad laboral y de sus dimensiones: satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso individual, motivación intrínseca, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020

Tabla 1

Nivel de felicidad laboral y sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

Nivel	Satisfacción Laboral		Compromiso Organizacional		Compromiso Individual		Motivación Intrínseca	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto	5	8%	2	3%	7	12%	6	10%
Medio	29	48%	25	42%	25	42%	29	48%
Bajo	26	43%	33	55%	28	47%	25	42%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de la encuesta.

Según la tabla, se puede apreciar que, en las cuatro dimensiones de felicidad laboral, los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, afirmaron no tienen implementos adecuados para laborar, lo cual también incide en la falta de compromiso. Asimismo, existe una escasa promoción de convocatoria interna de trabajo, en tal sentido sienten que no están desarrollando sus capacidades y no logran conseguir sus metas. Por lo tanto, respecto a dichas dimensiones, el nivel de felicidad laboral es medio.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de productividad y de sus dimensiones: eficacia y eficiencia, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

Tabla 2

Nivel de productividad y de sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

Nivel	EFICACIA		EFICIENCIA	
	Nº	%	Nº	%
Alto	6	10%	60	100%
Medio	34	57%	0	0%
Bajo	20	33%	0	0%
Total	60	100%	60	100%

Nota: Datos recogidos mediante la aplicación de la lista de cotejo.

Según los resultados obtenidos se muestra que en las dimensiones de productividad en el área de Empaque y Despacho de la empresa Danper el nivel es medio en lo que se refiere a eficacia, debido principalmente a que solo el 10% cumplen con las metas alcanzadas. Asimismo, en la dimensión eficiencia se encontró un nivel alto de 100%, por ello los trabajadores cumplen con las horas trabajadas, logran optimizar los recursos para llegar al objetivo establecido por la empresa.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020

Tabla 3

Relación que existe entre la dimensión satisfacción laboral y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Productividad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,217
		Sig. (bilateral)		,096
		N	60	60
	Productividad	Coefficiente de correlación	,217	1,000
		Sig. (bilateral)	,096	
		N	60	60

Nota: datos obtenidos a través de la encuesta y lista de cotejo, elaborado a través del SPSS 25.

Según el análisis de la correlación de Spearman, debido al estudio de las variables, se ha encontrado que el valor es de ,217 lo que significa que existe una correlación positiva baja entre la dimensión satisfacción laboral y la variable productividad y con respecto a la significancia tenemos que el valor de $p > 0.05$; lo que permite afirmar que existe una relación significativa en los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020

Objetivo específico 4: Establecer la relación que existe de la dimensión compromiso organizacional y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020

Tabla 4

Relación de la dimensión compromiso organizacional y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

		Correlaciones		
			Compromiso organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,059
		Sig. (bilateral)		,655
		N	60	60
	Productividad	Coeficiente de correlación	-,059	1,000
		Sig. (bilateral)	,655	
		N	60	60

Nota: datos obtenidos a través de la encuesta y lista de cotejo, elaborado a través del SPSS 25.

Según el análisis de correlación de Spearman, debido al estudio de las variables, se ha encontrado que el valor es de -059, resultados que indica que existe una correlación negativa moderada entre la dimensión compromiso organizacional y la variable productividad y con respecto a la significancia tenemos que el valor de $p > 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, lo cual existe una relación inversa en los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020.

Objetivo específico 5: Establecer la relación que existe de la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

Tabla 5

Relación de la dimensión compromiso individual y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la Empresa Danper, Trujillo 2020.

Correlaciones					
			Compromiso individual	Productividad	
Rho Spearman	de	Compromiso individual	Coeficiente de correlación	1,000	,081
			Sig. (bilateral)		,539
			N	60	60
	de	Productividad	Coeficiente de correlación	,081	1,000
			Sig. (bilateral)	,539	
			N	60	60

Nota: datos obtenidos a través de la encuesta y lista de cotejo, elaborado a través del SPSS 25.

Según el coeficiente de correlación de Rho Spearman, se ha encontrado que el valor es de ,081 resultado que indica que existe una correlación alta entre la dimensión compromiso individual y la variable productividad y con respecto a la significancia tenemos que el valor de $p < 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa positiva.

Objetivo específico 6: Establecer la relación que existe de la dimensión motivación intrínseca de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

Tabla 6

Relación de la dimensión motivación intrínseca y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

Correlaciones			Motivación intrínseca	Productividad
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 60	-,185 ,158 60
	Productividad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,185 ,158 60	1,000 60

Nota: datos obtenidos a través de la encuesta y lista de cotejo, elaborado a través del SPSS 25.

Según el coeficiente de correlación de rho Spearman, se ha encontrado que el valor es de -185 resultados que indica que existe una correlación negativa muy baja entre la dimensión motivación intrínseca y la variable productividad y con respecto a la significancia tenemos que el valor de $p < 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, lo cual existe una relación inversa en los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020.

Objetivo general: Determinar la relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

Tabla 7

La relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

		Correlaciones		
			Felicidad laboral	Productividad
Rho de Spearman	Felicidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,044
		Sig. (bilateral)		,740
		N	60	60
	Productividad	Coeficiente de correlación	,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,740	
		N	60	60

Nota: datos obtenidos a través de la encuesta y lista de cotejo, elaborado a través del SPSS 25.

Contrastación de hipótesis

La hipótesis de investigación H_i , afirma que la felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020

De acuerdo a los resultados se obtuvo una correlación de Spearman ,044 entre las variables Felicidad laboral y Productividad lo que significa que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, que la felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, las organizaciones descubren factores claves que benefician a sus trabajadores en tener un ambiente laboral cómodo, motivo por el cual se analizó la felicidad laboral dentro de los trabajadores del Área de Empaque y Despacho para ver si existe relación significativa con la productividad. (Sotomayor, 2016) en su teoría sobre la felicidad laboral menciona que el clima laboral es importante para el logro de metas dentro de la empresa y alcanzar un ambiente feliz y comprometido con su trabajo. Por lo tanto la empresa obtendrá mayor productividad y crecimiento empresarial.

En primer objetivo específico de investigación al identificar el nivel de felicidad laboral y de sus dimensiones: satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso individual, motivación intrínseca, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020. Se pudo encontrar que el 12% de los trabajadores tienen un nivel alto en el logro de desarrollo personal, estado de ánimo y 48% tienen un nivel medio respecto a las oportunidades, reconocimientos que obtienen por cumplir sus labores (ver tabla 1). Estos resultados se corroboran con el estudio de Baptista, et al. (2016), en su artículo titulado “Que dicen las personas cuando informan que están felices o satisfechos con la vida”, estudio realizado en España donde concluye que la felicidad laboral se relaciona mediante las circunstancias de la vida personal del individuo como recompensas y sobre todo el crecimiento del trabajador va depender de la organización se preocupe por promover el entusiasmo. Así mismo, los hallazgos son importantes si consideramos las teorías Brime (2017), quien considera una respuesta que la felicidad laboral logra el bienestar en la organización mostrando un clima laboral satisfactorio. En tal sentido a lo referido anteriormente y analizado los resultados se confirma que mientras la satisfacción laboral se encuentre en el grado de conformidad la empresa estará en buena marcha por la calidad del trabajo y el alto nivel de motivación de los trabajadores.

El segundo objetivo específico de la investigación al identificar el nivel de productividad y de sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020,

se determinó que 57% de los trabajadores tiene un nivel medio que logran terminara sus labores a tiempo, de tal manera el 100% tienen un nivel alto por que alcanzan las metas de acuerdo al horario establecido (ver tabla 2).Estos resultados coinciden con Leonardo (2018) en su investigación “La satisfacción laboral y su relacion con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza en Huaraz donde se realizó una encuesta para evaluar la productividad, de lo que concluye; para lograr cumplir sus metas establecidas dependerá de las horas trabajadas incluyendo los factores externos como el clima laboral y los incentivos que la empresa decida para el bienestar de sus empleados; de acuerdo con la teoría de Chiavenato y Sapiro (2011) en su libro “Planeación estratégica” 2da.Edición, las organizaciones adaptan a sus trabajadores las medidas que deben optar por ayudar alcanzar sus objetivos con éxito dependiendo del esfuerzo y el comportamiento de ellos mismos. Con respecto a los resultados anteriores se respalda que mientras la eficiencia sea óptima por el personal lograran cumplir de acuerdo a lo establecido por la empresa en un tiempo determinado.

El tercer objetivo específico de la investigación al establecer la relación que existe de la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020, se puedo encontrar un coeficiente de correlación Rho Spearman con un valor (p calculado =,217) > (p tabulado = 0.05). Lo que nos demuestra que existe una relación positiva baja entre la dimensión satisfacción laboral y la variable productividad. Esto quiere decir que mientras los trabajadores mantengan un adecuado ambiente de trabajo y cuenten con los implementos necesarios para laborar se obtendrá una productividad eficaz.(ver tabla 3).Esto se complementa con la investigación de Bazán (2018) en su investigación titulada “Mejora de métodos de trabajo en el proceso de conserva de alcachofa para aumentar la productividad en una empresa Agroindustrial “ en la ciudad de Trujillo, quien concluyó que los resultados obtenidos lograron incrementar la productividad

dependerá de la mano de obra, el uso de materia prima, es decir que los trabajadores cuentan con una capacidad satisfactoria para lograr alcanzar las metas establecidas en un ambiente amplio y cómodo que está a favor para desplazarse en su área. Así también se debe a lo mencionado por los autores Robbins y Coulter (2010), en su libro: "administración", 10 Edición, la satisfacción laboral es el resultado del comportamiento del trabajador dentro de la empresa para alcanzar los objetivos establecidos a mediano plazo y así incrementar la productividad. Por lo tanto a lo referido y al analizar establecemos que la si existe una satisfacción dentro de la organización y que además sea la adecuada para el personal mejor será la productividad para obtener óptimos resultados para la empresa Danper de la ciudad de Trujillo.

En el cuarto objetivo específico al establecer la relación de la dimensión compromiso organizacional de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020, se determinó con el coeficiente de correlación de Rho Spearman un valor ($p = -0.59$) > (p tabulado = 0.05). Lo que demuestra que existe una correlación negativa moderada y una significancia de relación inversa entre dimensión compromiso organizacional y variable productividad indicando la cual indica que mientras los trabajadores tengan una conducta bien estructurada sin perjudicar sus actividades tendrá como finalidad aplicar conocimientos a la mejora de la eficiencia dentro de su área donde laboran (ver tabla 4). Esto se debe al hecho de que se mencionó a Peña et al. (2016), en la Revista Internacional Administración & Finanzas, que el funcionamiento de la organización se basa en actividades que sean innovadoras para que los trabajadores se encuentren comprometidas con los objetivos planteados y se identifiquen con ella, obteniendo una productividad altamente moderada. A si mismo de acuerdo los resultados analizados el trabajador tiene que identificarse con el área y las metas, y lograr manteniendo un estado de ánimo positivo para involucrarse y comprometerse obteniendo una productividad eficiente para el beneficio de ellos mismo.

En el quinto objetivo específico al establecer la relación que existe de la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020, se pudo

encontrar , con un coeficiente de correlación Rho Spearman un valor ($p = ,081$) $< (p \text{ tabulado} = 0.05)$. Lo que indica que existe una correlación muy alta entre la dimensión compromiso individual y la variable productividad (ver tabla 5). Por lo tanto el compromiso va depender del desarrollo personal de los trabajadores para su área y lograr cumplir con responsabilidad todo lo propuesto para el beneficio de ellos mismos .Estos resultados son corroborados por Gómez y Muñoz (2016) en su investigación realizada sobre la felicidad en el trabajo que se basó en principios que conllevaron a los empleados se sientan motivados alcanzar sus metas a través de realizar programas de gestión que se sientan atraídos por su organización y con ganas de superarse. Así mismo por el autor Chiavenato (2009), en su libro “comportamiento organizacional”, 2da edición, refiere al logro de su desarrollo personal y al logro de ellos, pero con el compromiso necesario para alcanzarlo. Después de lo analizado el compromiso que tiene el trabajador va a beneficiar a la empresa y a su desenvolvimiento personal para logara incrementar la productividad en el área y mantener un equilibrio positivo.

En el sexto objetivo específico al establecer la relación que existe de la dimensión motivación intrínseca de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020, se obtuvo cuyo resultado con un coeficiente de correlación Rho Spearman el valor ($p = -185$) $< p \text{ tabulado} = 0.05$) que indican que existe una correlación negativa muy baja con una significancia de relación inversa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable productividad (ver tabla 6). Esto es refutado por la investigación de Contreras (2017) en su artículo: Gestión de la motivación realizado en la Universidad del Caribe indica que el estímulo interno de la motivación está dentro de la organización para motivar a los empleados a culminar sus propósitos durante un tiempo determinado a cambio de reconocimientos y bonos por parte del jefe y sobre todo alcancen una productividad eficaz, que satisfacen sus necesidades. De acuerdo a los resultados estudiados la motivación es de suma importancia para mantener un personal eficientemente enfocado en el incremento de la productividad dentro de la empresa Danper.

Por último el objetivo general en esta investigación al determinar la relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020, se pudo encontrar a través de correlación de Rho Spearman con un valor $p > 0.05$, dio como resultado que existe relación positiva moderada (ver tabla 7). Esto se relaciona con el estudio de Alama et al. (2016) en su investigación “Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores en una empresa textil en el Perú”, donde se concluye que la felicidad laboral influye en los trabajadores para desarrollar sus habilidades, lograr sus metas, logrando que la productividad se mantenga en un equilibrio para el bienestar de la organización. Por otro lado Méndez (2019) refuta que en su investigación titulada “Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral “ en la ciudad de Piura, que las personas son altamente felices dentro de las organizaciones y cumplen con todo lo necesario para lograr identificarse con ellas, y tener un lugar de trabajo prácticamente ya son felices para su bienestar de satisfacción.

Para la prueba de hipótesis, se utilizó la correlación de Rho de Spearman, determinándose que la felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020, la misma que es una correlación positiva con un valor de ($p = ,044$), determina que existe correlación entre las variables como se puede apreciar en la (Tabla 7). De tal manera; se acepta la hipótesis alterna, dado que el valor de significancia es mayor a 0.05, la felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 202. Esto es contrastado por la investigación de Anfose y Sánchez (2019), en su investigación “Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma, quienes llegan a concluir que existe relación significativa entre la gestión de la felicidad y la productividad de los trabajadores con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.787 lo que significa una correlación positiva alta de gestión de la felicidad y productividad laboral. Analizando los resultados podemos decir que para cumplir objetivos trazados por la empresa, los trabajadores deben encontrar la felicidad y estar altamente motivados para cumplir de manera satisfactorio y de esa manera aumentar la productividad.

VI. CONCLUSIONES

Al finalizar la presente investigación Felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper-Trujillo, 2020, se concluye lo siguiente:

- 6.1 Existe correlación positiva moderada ($Rho=0,44$) y significativa ($p>0,05$) entre la variable felicidad laboral y productividad. Por lo tanto podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.
- 6.2 Se concluye que el nivel de la felicidad laboral y de sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper de la ciudad de Trujillo, es medio debido a que el 48%, de los trabajadores afirman que las principales razones son la falta de motivación, compromiso organizacional y de compromiso individual. Así como también la falta del crecimiento personal, estado de ánimo y remuneración adecuada.
- 6.3 Se concluye que el 100% de los trabajadores del Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper en la ciudad de Trujillo tiene un nivel alto de eficiencia, el 57% tiene un nivel medio de eficacia, por lo tanto el nivel de productividad que representa depende de las horas trabajadas y metas cumplidas.
- 6.4 El coeficiente de correlación de Spearman $Rho = ,217$ que se obtuvo entre la dimensión satisfacción laboral de la variable felicidad laboral y la productividad, obtenido en un valor $p > 0.05$, da como resultado que existe una relación significativa entre felicidad laboral con su dimensión satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020
- 6.5 El coeficiente de correlación Spearman = -0.59 que se obtuvo entre la dimensión compromiso organizacional de la variable felicidad laboral y la productividad, obtenido un valor crítico $p > 0.05$; en consecuencia existe una

relación inversa entre felicidad laboral con su dimensión compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020.

6.6 El coeficiente de correlación Rho Spearman se obtuvo = ,081 se obtuvo entre la dimensión compromiso individual de la variable felicidad laboral y la productividad, con un valor crítico $p < 0.05$; por lo tanto existe relación significativa positiva muy alta entre felicidad laboral con su dimensión compromiso individual y la productividad en los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020.

6.7 El coeficiente de correlación de Spearman Rho = -185 se obtuvo entre la dimensión motivación intrínseca de la variable felicidad laboral y la productividad, con un valor crítico $p < 0.05$; y como resultado existe una relación inversa entre felicidad laboral con su dimensión motivación intrínseca y la productividad en los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Se proponen las siguientes recomendaciones:

- 7.1 Al encargado del Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper debe aplicar nuevas estrategias de reconocimiento por mérito, oportunidades de crecer y mejorar el estado de ánimo para mantener a los trabajadores enfocados en el logro de objetivos teniendo en cuenta los indicadores de las variables.
- 7.2 Al personal encargado de programas de capacitación, crear un plan de mejora de felicidad dirigido a los trabajadores que tienen índice bajo, como compromiso organizacional, compromiso individual relacionados con su logro personal teniendo en cuenta fundamentos que puedan mejorar dentro del entorno empresarial y crecimiento del mismo.
- 7.3 La empresa Danper debe desarrollar actividades que incentiven y promuevan el desarrollo personal y laboral enfocado en la adaptación al cambio en sus trabajadores; en lo esencial iniciando con planes pilotos donde se identifique los niveles de felicidad y después lograr incrementarlos.
- 7.4 A los futuros investigadores se les recomienda seguir indagando acerca de estas variables en el ámbito empresarial, para mejorar la felicidad laboral y mantener una productividad en las organizaciones.

REFERENCIAS

- Alarcon, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40 (1), 99-106.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>.
- Álava, M. J. (2017). Felicidad y productividad. *Revista cultural y de cuestiones actuales*. (708).
<https://nuestrotiempo.unav.edu/files/2019/10/nt693-firma6.pdf>
- Alama, D., Motosono, B., & Ramos, P. (2016). *Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú*. (Tesis grado de magister). Universidad del Pacifico-Perú.
- Anfose, L., & Sánchez, J. (2019). *Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional Digital César Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40560/Anfose_RLA-Sanchez_VJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Baptista, A., Camilo, C., Santos, I., de Almeida Brites, J., Joana, B. R., & Enrique García Fernández-Abascal. (2016). what are people saying when they report they are happy or life satisfied. *Anales De Psicología*, 32(3), 803-809. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.32.3.229121>.

- Bazán, A. (2018). *Mejora de métodos de trabajo en el proceso de conserva de alcachofa para aumentar la productividad en una empresa Agroindustrial en el año 2018*. (Tesis de ingeniería industrial, Universidad Nacional de Trujillo). Repositorio institucional UNITRE. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13435>.
- Brime, A. (17 de diciembre de 2017). La felicidad laboral. . *Publica TIC, Deusto*. <https://blogs.deusto.es/master-informatica/la-felicidad-laboral/?print=pdf>.
- Carrasco, P. (2018). *Felicidad en el trabajo*. Elearning, S.L. <https://www.kobo.com/mx/es/ebook/felicidad-en-el-trabajo->
- Cernas, D. (2017). *Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional la Libertad*. (Tesis de magister, Universidad César Vallejo, Trujillo). Repositorio Institucional Digital César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17648/cenas_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Contreras, A. L. (2017). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e Innovación en Ingenierías*. 6 (1), 84 - 92. DOI: <https://10.17081/invinno.6.1.2777>.
- Cava, L., Medina, A., & Reyes, J.(2016). *Productividad laboral y determinantes de la cosecha del espárrago blanco, en una empresa agroindustrial de virú, periodo 2015-2016*.(Tesis de licenciatura).Universidad Privada del Norte.

Charaja, J. M., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*.5 (1). 5-13.
<https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8va ed.). M.C. Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7° ed.). Mc Graw –Hill.

Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica*. (2° Ed.). M.c. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2° ed.). Mc Graw-Hill.

Delgado, L. R. (12 de mayo de 2016). Compromiso personal. *El milenio*.

<https://www.milenio.com/opinion/luis-rey-delgado-garcia/para-reflexionar/compromiso-personal>

Gómez, J., & Muñoz, M. (2016). *Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada*. Universidad de Antioquia, Medellín- Colombia. (Tesis de especialización).Universidad Antioquia.

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. (3° ed.). Mc Graw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.).Mac Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015). *Calculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*.

<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/metodologia2015.pdf>

Koontz, H., Wehrich, H., y Candice, M. (2012). *Una perspectiva global y empresarial. (14° ed.)*. Mc Graw-Hill.

Leonardo, G. (2018). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Empresa Novaplaza, Huaraz.* (Tesis de licenciada). Universidad Cesar vallejo-Huaraz.

Marks, N. (04 de octubre de 2015). Felicidad en el trabajo: Aumenta la productividad y las ventas de empresas. *Gestión*.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-aumenta-productividad-ventas-empresas-101525-noticia/?ref=gesr>

Marie, K. (2001). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir? Banco Interamericano de Desarrollo.*

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-%C2%BFQu%C3%A9-queremos-decir.pdf>

Méndez, A. (2019). *Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén, Piura.* (Tesis de doctor). Universidad Cesar Vallejo-Trujillo.

Miranda, J. & Toirac, L. (2010). Indicadores de productividad para la industria dominicana. *Revista Ciencia y Sociedad.* 35(2), 235-290.

https://redib.org/Record/oai_articulo2282323-indicadores-de-productividad-para-la-industria-dominicana.

OIT (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Oficina Internacional.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf.

Omar, A. y Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en psicología*.13 (2), 353-372.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>

Paz, K., & Espinoza, M. (2016). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil - Claro 2016-2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica San Pablo, Arequipa.

Peña, M. Díaz, M.; Chávez, A. & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.9 (5), 95-105.
<file:///C:/Users/USER/Desktop/descargas%20para%20verificar/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>.

Ramírez, C., García, J., & García, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de Administración de Empresas*.59 (5).

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902019000500327.

Real Academia Española (2020).*Diccionario de Lengua Española*. RAE.
<https://dle.rae.es/felicidad>.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15° ed.). McGraw-Hill. México.

Rodríguez, C. (1999). *La cultura de calidad y productividad en las empresas*. Instituto Tecnológico y de estudios superiores de occidente (ITESO). Recuperado: <https://books.google.com.ec/books?id=IAcY7k6GKbUC&printsec=frontcover#v=onepage&q=concepto%20de%20productividad&f=false>.

Robbins, S. Coulter, M. (2010). *Administración*. (10° ed.). Pearson-

Republica (24 de octubre de 2018). Felicidad en el trabajo. *Diario la república*.

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/felicidad-en-el-trabajo-2785340>

Seligman, M. (2017). *La Auténtica Felicidad*.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=wA4JDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=tipos+de+felicidad+segun+martin+seligman&ots=xYIUUk8gXV&sig=0gDykdRkK1x5n_eqdyaUxmrbN4#v=onepage&q&f=true

Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos*. Su proceso organizacional. Impresos S. A. de C. V.

Torabia, F. & Jamal El-Den (2017). The impact of Knowledge Management on Organizational Productivity: A Case Study on Koosar Bank of Iran. 4th *Information Systems International Conference 2017, ISICO 2017, 6-8 November 2017, Bali, Indonesia*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050917329277>.

Trujillo, M., & Garcia, L. (2017). Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. *Scientia ET Technica* .22 (2).

<https://core.ac.uk/download/pdf/326434611.pdf>

Wagner, Y. Hollenbeck, J. (2010). Organizational securing competitive advantage.

Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, an informa business.

(2° ed.). First Published 2014.

<https://www.taylorfrancis.com/books/9780203385418>

Anexos

Anexo 3: variables de operacionalización

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Felicidad laboral	La felicidad laboral logra uno de los mayores retos dentro de la organización para alcanzar una cultura feliz, donde los trabajadores estén totalmente comprometidos en su trabajo, con oportunidad de desarrollo profesional Carrasco(2018,p.11)	Para medir la felicidad laboral se aplicó un cuestionario a los trabajadores del Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	ordinal
			Compromiso organizacional	Oportunidades	
				Absentismo	
			Compromiso individual	Estados de animo	
				Metas alcanzadas	
				Desarrollo personal	
			Motivación intrínseca	Reconocimiento	
				Incentivos	

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Productividad	Productividad es una cadena intermedia que conduce a resultados deseados aumentando el grado del valor de la productividad en el trabajo, trayendo consigo mismos beneficios para las organizaciones, pero sobre todo para los empleados que se implican para lograr concluirlos. Chiavenato (2007, p.53).	Para medir el rendimiento de productividad laboral se utilizó la técnica de análisis documental-lista de cotejo al Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper.	Eficacia	Cantidad de unidades empacadas mensual por trabajador Proyección de área mensual de empacado por trabajador	Ordinal
			Eficiencia	Horas estimadas de empaque mensual por trabajador Tiempo utilizado por producto empacado mensual por trabajador	

Anexo 4: matriz de consistencia

Titulo	Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	¿Cómo se relaciona la felicidad laboral con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la Empresa Danper, Trujillo, 2020?	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.</p> <p>Objetivos específicos. O1: Identificar el nivel de la felicidad laboral y de sus dimensiones: satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso individual, motivación intrínseca, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020. O2: Identificar el nivel de productividad y de sus dimensiones: eficacia y eficiencia, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020. O3: Establecer la relación que existe de la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020. O4: Establecer la relación que existe de la dimensión compromiso organizacional de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020. O5: Establecer la relación que existe de la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020. O6: Establecer la relación que existe de la dimensión motivación intrínseca de la felicidad laboral y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.</p>	Hi: La felicidad laboral se relaciona directamente con la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020	Felicidad laboral	La felicidad laboral logra uno de los mayores retos dentro de la organización para alcanzar una cultura feliz, donde los trabajadores estén totalmente comprometidos en su trabajo, con oportunidad de desarrollo profesional Carrasco (2018,p.11).	Para medir la felicidad laboral se aplicó un cuestionario a los trabajadores del área de empaque y despacho de la empresa Danper.	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Compromiso individual</p> <p>Motivación intrínseca</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Oportunidades</p> <p>Absentismo</p> <p>Estados de ánimo</p> <p>Metas alcanzadas</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Incentivos</p>	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7,8</p> <p>9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16</p>	Ordinal

Anexo 5:

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA FELICIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES:

Estimado informante, en la descripción de esta hoja encontrará una lista de afirmaciones que evalúan la felicidad laboral en el Área de Empaque y Despacho de la empresa Danper, Trujillo 2020, para lo cual necesitamos contar con su valiosa participación en responder el siguiente cuestionario. Por favor, marque con un ASPA (X) la opción de respuesta que mejor refleje su punto de vista en todas las afirmaciones. La información que usted nos brinde será absolutamente confidencial, tendrá carácter anónimo y se mantendrá en absoluta reserva. Se le agradece por su gentil colaboración.

Responda según considere:

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

FELICIDAD LABORAL						
SATISFACCION LABORAL		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	¿La empresa le brinda las herramientas tecnológicas, personales necesarios para realizar sus labores dentro de su área de trabajo?					
2.	¿Realizan algún tipo de charlas, capacitaciones, o inducciones?					
3.	¿Existen convocatorias internas?					
4.	¿Las posibilidades que tiene para ascender son equitativas para todos los trabajadores?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	¿Llega al trabajo con puntualidad?					
6.	¿La ausencia en el puesto de trabajo se asume por la baja remuneración?					
7.	¿Deja que sus problemas personales afecten tu trabajo?					
8.	¿Siente que el miedo al fracaso afecta su estado de ánimo?					
COMPROMISO INDIVIDUAL		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	¿El trabajo que realiza a diario pone a prueba sus conocimientos y capacidades?					
10.	¿Considera que ha logrado conseguir tus metas en un plazo determinado?					
11.	¿Siente que forma parte de un buen equipo de trabajo?					
12.	¿Cree que su trabajo que realiza diario representa todo un desafío?					
MOTIVACION INTRINSECA		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	¿Recibe reconocimiento de su jefe cuando realiza un buen trabajo?					
14.	¿El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa?					
15.	¿Le satisface los bonos que le brinda la empresa por horas extras?					
16.	¿La remuneración que percibe está acorde con la labor que realiza?					
Sub Total						
Total						

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
PRODUCTIVIDAD**

Instrumento lista de cotejo para productividad

TRABAJADORE S	EFICACIA		EFICIENCIA	
	Indicadores		Indicadores	
	Cantidad de unidades empacadas mensual por trabajador	Proyección del área mensual de empacado por trabajador	Horas estimadas de empaque mensual por trabajador	Tiempo utilizado por producto empacado mensual por trabajador
MES	Enero-agosto	Enero-agosto	Enero-agosto	Enero-agosto
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				

28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				

Compromiso Individual	Estados de ánimo	¿Deja que sus problemas personales afecten tu trabajo?	B			B		B		B		B		B		B		B	
		¿Siente que el miedo al fracaso afecta su estado de ánimo?	B			B		B		B		B		B		B		B	
	Metas alcanzadas	¿El trabajo que realiza a diario pone a prueba sus conocimientos y capacidades?	B			B		B		B		B		B		B		B	
		¿Considera que ha logrado conseguir tus metas en un plazo determinado?	B			B		B		B		B		B		B		B	
	Desarrollo Personal	¿Siente que forma parte de un buen equipo de trabajo?	B			B		B		B		B		B		B		B	
		¿Cree que su trabajo que realiza diario representa todo un desafío?	B			B		B		B		B		B		B		B	
	Motivación intrínseca	Reconocimiento	¿Recibe reconocimiento de su jefe cuando realiza un buen trabajo?	B			B		B		B		B		B		B		B
			¿El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa?	B			B		B		B		B		B		B		B
		Incentivos	¿Le satisface los bonos que le brinda la empresa por horas extras?	B			B		B		B		B		B		B		B
			¿La remuneración que percibe está acorde con la labor que realiza?	B			B		B		B		B		B		B		B

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

B	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 21 / 11 /2020	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
ZAVALETA CHAVEZ MIRIAM ZOBEIDA	DOCENTE -UCV	Lista de cotejo	Narvaez Trujillo, Silvia Maritza
Título del estudio : Felicidad Laboral y Productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	DIMENSIONES	Indicadores	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
			M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Productividad	Eficacia	Cantidad de unidades empacadas mensual por trabajador		B		B		B		B		B		B		B		B		B
		Proyección del área mensual de empaque por trabajador		B		B		B		B		B		B		B		B		B
	Eficiencia	Horas estimadas de empaque mensual por trabajador		B		B		B		B		B		B		B		B		B
		Tiempo utilizado por producto empaque mensual por trabajador		B		B		B		B		B		B		B		B		B

Leyenda:
Bueno

M: Malo R: Regular B:

OPINIÓN DE

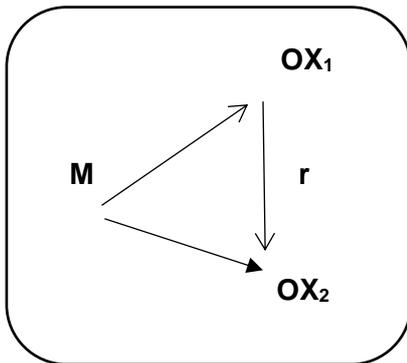
B	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

APLICABILIDAD:

Trujillo 21 / 11 /2020	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 7: Diseño de investigación

Dónde:



M = Trabajadores

X₁ = Felicidad Laboral

X₂ = Productividad

r = Relación entre las dos variables.

O = Observación o medida

Anexo 8: Confiabilidad del instrumento Felicidad Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	16

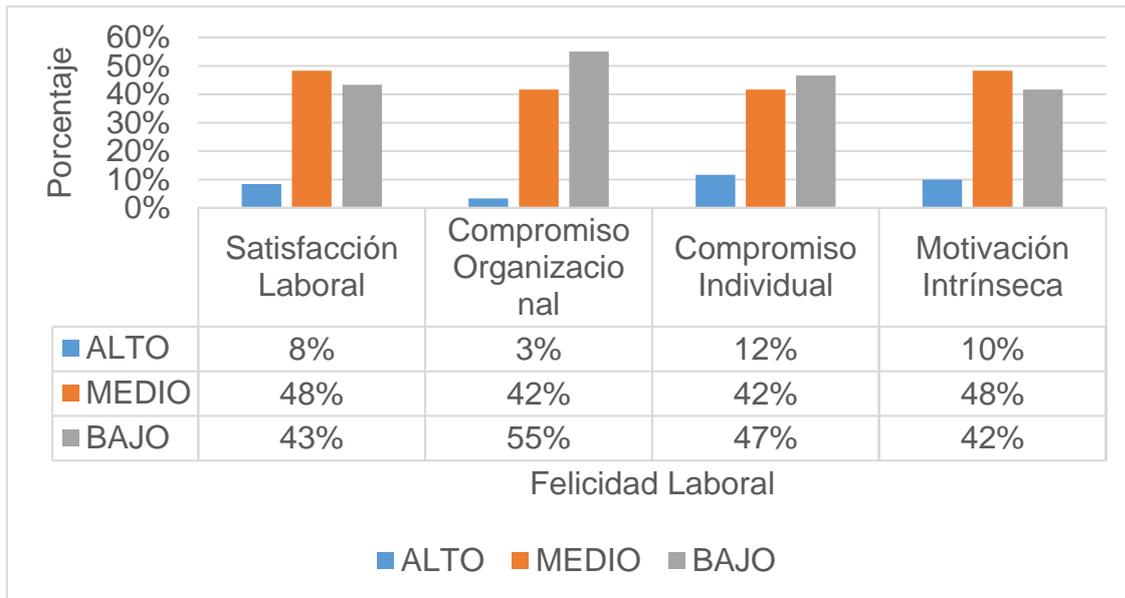
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	50,0000	83,263	,544	,790
Preg2	49,7500	86,408	,564	,791
Preg3	49,9500	85,629	,493	,795
Preg4	49,7500	85,355	,616	,787
Preg5	49,5000	90,789	,372	,803
Preg6	49,5500	90,576	,345	,805
Preg7	49,3500	96,766	,099	,819
Preg8	49,5000	94,474	,288	,808
Preg9	49,5000	91,421	,324	,806
Preg10	49,9000	83,989	,674	,783
Preg11	49,7000	86,221	,570	,790
Preg12	49,7500	86,724	,464	,797
Preg13	50,0500	90,155	,294	,810
Preg14	50,0000	88,632	,465	,797
Preg15	50,3500	91,187	,297	,809
Preg16	49,9000	95,253	,186	,814

Anexo 9:

Figura 1

Nivel de felicidad laboral y sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.



Nota. La figura muestra las cifras del nivel de felicidad laboral y sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper.

Figura 1

Nivel de productividad y de sus dimensiones en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020

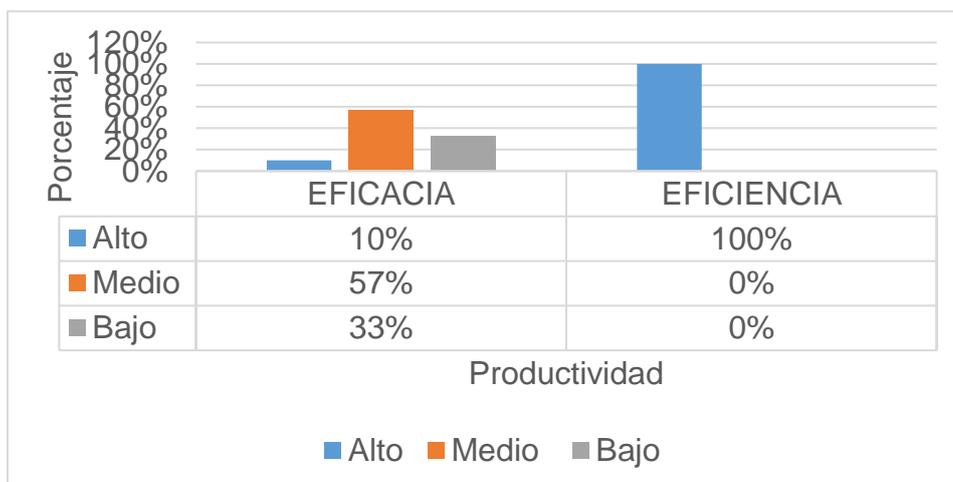
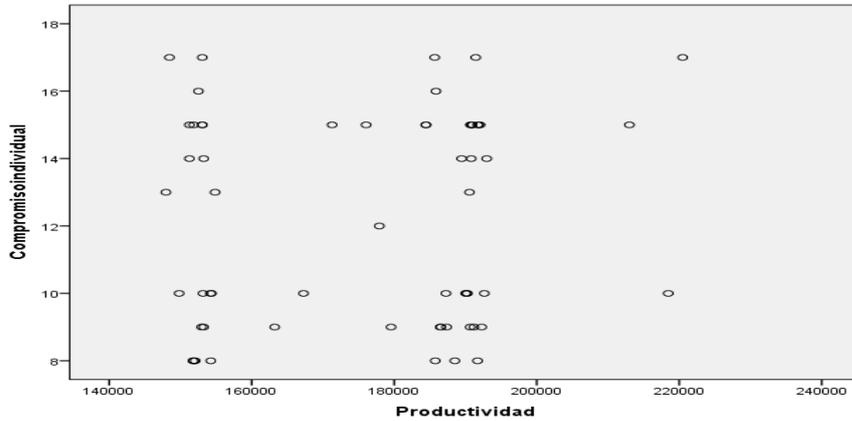


Figura 4

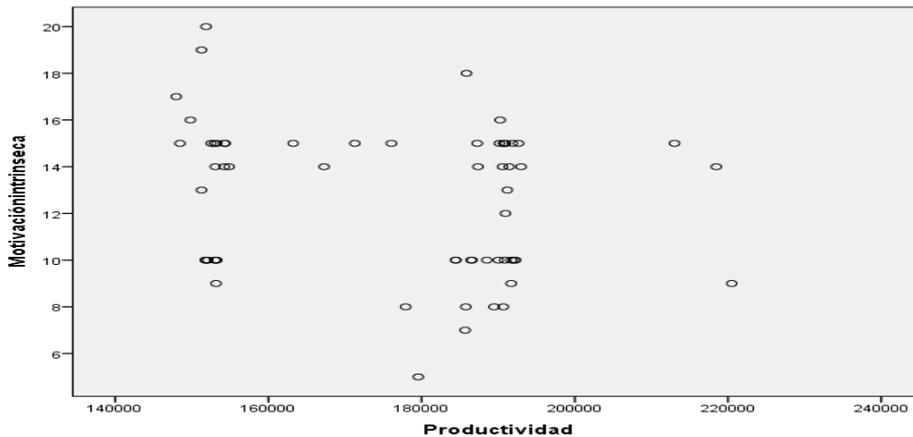
Relación de la dimensión compromiso individual y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la Empresa Danper, Trujillo 2020.



Nota. La figura muestra la de la dimensión compromiso individual y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper.

Figura 5

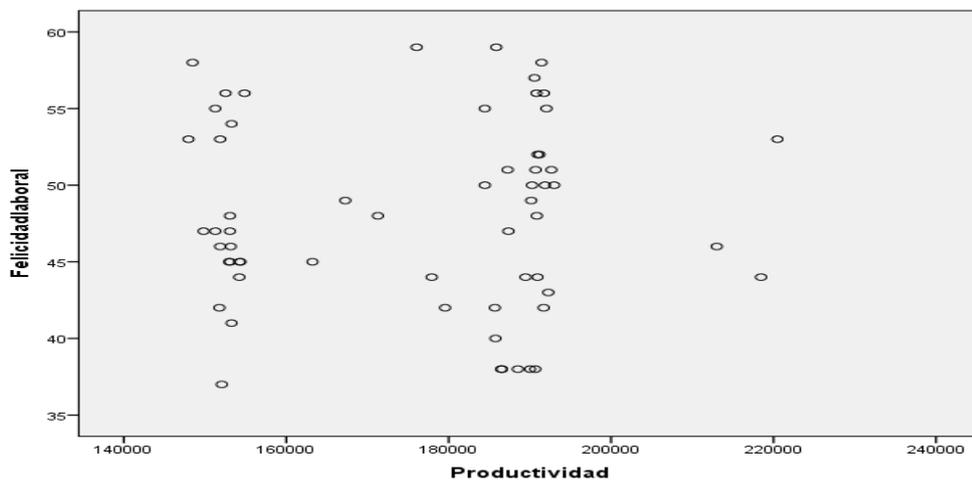
Relación de la dimensión motivación intrínseca y la productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020.



Nota. La figura muestra la de la dimensión motivación intrínseca y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper.

Figura 6

La relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020



Nota: La figura muestra la de la dimensión Felicidad laboral y productividad, en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper

Anexo 9:

Ficha Técnica

Autora: Narvaez Trujillo Silvia Maritza

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo

País: Ciudad de Trujillo-Perú

Año: 2020

Versión: Original en idioma español.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 10 minutos (aproximadamente).

Objetivo: Determinar la relación entre la felicidad laboral y la productividad en el Área de Empaque y Despacho en la empresa Danper, Trujillo 2020

Dimensiones: Contiene:

- Satisfacción laboral
- Compromiso organizacional
- Compromiso individual
- Motivación intrínseca
- Eficacia
- Eficiencia