



UNAP



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**“GESTIÓN DE LA FELICIDAD Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN BAUTISTA, 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

KAREN MELISSA PICCIOTTI GONZALES

LINDA LESLIE SIFUENTES ZAGACETA

ASESOR:

Lic. Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mg.

IQUITOS, PERÚ

2022



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°121-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los **28** días del mes de **octubre** del año 2022, a horas: **10:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **Plataforma Zoom** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**GESTIÓN DE LA FELICIDAD Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA, 2021**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1827-2022-FACEN-UNAP** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **KAREN MELISSA PICCIOTTI GONZALES** y **LINDA LESLIE SIFUENTES ZAGACETA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACION** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.	(Presidente)
Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.	(Miembro)
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **DE MANERA SATISFACTORIA.**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **MUY BUENA (17).**

Estando las Bachilleres aptas para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las **12:15 pm** del **28 de octubre** del 2022, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.**
Presidente

Lic. Adm. **CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **HUGO ORBE BARDALES, Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mg.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR



Lic. Adm. VICTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Dr.
Presidente
CLAD. - 01966



Lic. Adm. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, Mg.
Miembro
CLAD-10865



Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mg.
Miembro
CLAD-23774



Lic. Adm. ROGER AGUSTÍN MAFALDO HERRERA, Mg.
Asesor
CLAD - 006609

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a Lucy Edith GONZALES VÁSQUEZ, Julia VASQUEZ ROMAYNA, por ser mis pilares en el proceso de aprendizaje y desarrollo como profesional y del mismo modo para Camilo CASTAÑEDA DOCUMET, por ser el apoyo y darme las fuerzas que necesitaba para no rendirme y terminar la carrera, a mis hijos por ser mi inspiración e impulso para seguir esforzándome y dar siempre lo mejor de mi (Karen Melissa PICCIOTTI GONZALES)

Dedico este plan de tesis a mis padres Bolívar SIFUENTES y Ruth ARCENALES que me apoyaron en todo momento para poder llegar a mis metas, a Leonardo PEREZ y a mi hija Gianna que es mi motor y motivo para continuar, no redime y salir adelante, a mí por no rendirme a pesar de las dificultades que se pudieron presentar, por luchar y defender lo que con tanto sacrificio me costó lograr (Linda Leslie SIFUENTES ZAGACETA)

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por darme la vida, por darme la fuerza y las ganas de salir adelante para poder realizar mi tesis. A mí asesor Lic. Adm. Jorge Luis Mera Ramírez MG. Por el asesoramiento y su tiempo para realizar la tesis, al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista por brindarnos las facilidades para realizar la investigación. (Karen Melissa PICCIOTTI GONZALES).

Agradezco principalmente a Dios que es el pilar de todo, a mis padres por apoyarme en este proceso de desarrollo profesional, a mi hija que siendo tan pequeña me ayudo a no rendirme ante las adversidades, a mis profesores que dedicaron su tiempo y trabajo a llenarme de conocimiento y aprendizaje, para ser un buen y gran profesional. (Linda Leslie SIFUENTES ZAGACETA).

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	9
1.3. Definición de términos básicos	14
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	16
2.1. Formulación de la hipótesis	16

2.2. Variables y su operacionalización	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño	21
3.2. Diseño muestral	22
3.3. Procedimientos de recolección de datos	23
3.4. Procesamiento y análisis de los datos	24
3.5. Aspectos éticos	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	26
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	46
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	50
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	52
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	53
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Matriz de operacionalización	19
Tabla 2 Correlación de la gestión de la felicidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	26
Tabla 3 Correlación de la gestión de la felicidad y la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.	27
Tabla 4 Correlación de la gestión de la felicidad y la satisfacción en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	28
Tabla 5 Correlación de la gestión de la felicidad y la Eficiencia en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	29
Tabla 6 Correlación de la gestión de la felicidad y el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	30
Tabla 7 Correlación de la gestión de la felicidad y la productividad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	31
Tabla 8 Correlación de la gestión de la felicidad y la calidad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	32
Tabla 9 Frecuencia respecto a la dimensión más importante sobre la Gestión de la Felicidad	33
Tabla 10 Frecuencia respecto al factor más importante en el sentido positivo de la vida	34
Tabla 11 Frecuencia respecto al factor más importante en la satisfacción con la vida	35
Tabla 12 Frecuencia respecto al factor más importante en la Realización personal	36

Tabla 13 Frecuencia respecto al factor más importante en la Alegría de vivir	37
Tabla 14 Frecuencia respecto a la dimensión más importante en el Desempeño Laboral	38
Tabla 15 Frecuencia respecto a la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	39
Tabla 16 Frecuencia respecto a si los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista se encuentran satisfechos	40
Tabla 17 Frecuencia respecto al factor más importante de la Eficiencia	41
Tabla 18 Frecuencia respecto al crecimiento laboral en los últimos años de La Municipalidad Distrital San Juan Bautista	42
Tabla 19 Frecuencia respecto a la mejora de la productividad de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	43
Tabla 20 Frecuencia respecto al factor más importante de la Calidad	45

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Frecuencia respecto a la dimensión más importante sobre la Gestión de la Felicidad	33
Figura 2 Frecuencia respecto al factor más importante en el sentido positivo de la vida	34
Figura 3 Frecuencia respecto al factor más importante en la satisfacción con la vida	35
Figura 4 Frecuencia respecto al factor más importante en la Realización personal	36
Figura 5 Frecuencia respecto al factor más importante en la Alegría de vivir	37
Figura 6 Frecuencia respecto a la dimensión más importante en el Desempeño Laboral	38
Figura 7 Frecuencia respecto a la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	39
Figura 8 Frecuencia respecto a si los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista se encuentran satisfechos	40
Figura 9 Frecuencia respecto al factor más importante de la Eficiencia	42
Figura 10 Frecuencia respecto al crecimiento laboral en los últimos años de La Municipalidad Distrital San Juan Bautista	43
Figura 11 Frecuencia respecto a la mejora de la productividad de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista	44
Figura 12 Frecuencia respecto al factor más importante de la Calidad	45

RESUMEN

El presente trabajo de investigación pretendió determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.

La metodología que se aplicó fue de tipo descriptivo y de corte transversal, ya que a través de la información del objeto de estudio una única vez en un momento en específico. La investigación fue correlacional, debido a que se buscó conocer los elementos que forman parte de las variables y se pretende conocer el grado de relación que presentan dichas variables. La muestra de estudio estuvo conformada por 50 personas que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, siendo estas las que están vinculadas directamente con las variables de estudio.

Después de desarrollar la investigación se logró concluir que: La gestión de la felicidad se relacionó positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, ya que en los resultados se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman presentó un valor de 0,870** y el sigma (bilateral) fue de 0,000. Asimismo, existió una relación positiva entre la gestión de la felicidad y la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, debido a que en los resultados se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tuvo el valor de 0.731** y el sigma (bilateral) es de 0,000.

Palabras clave: Gestión de la felicidad, desempeño laboral, municipalidad distrital

ABSTRACT

The present research work aimed to determine if the management of happiness is related to job performance in the San Juan Bautista District Municipality, 2021.

The methodology that was applied was descriptive and cross-sectional, since through the information of the object of study only once at a specific time. The research was correlational, because it sought to know the elements that are part of the variables and it is intended to know the degree of relationship that these variables present. The study sample consisted of 50 people who work in the San Juan Bautista District Municipality, these being the ones that are directly linked to the study variables.

After developing the investigation, it was possible to conclude that: The management of happiness was positively related to job performance in the San Juan Bautista District Municipality, since in the results it was obtained that the Spearman's Rho correlation coefficient presented a value of 0.870 **and the sigma (two-sided) was 0.000. Likewise, there was a positive relationship between the management of happiness and innovation in the San Juan Bautista District Municipality, because in the results it was obtained that the Spearman's Rho correlation coefficient had the value of 0.731** and the sigma (two-sided) is 0.000.

Keywords: Happiness management, job performance, district municipality.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones eficientes centralizan los procesos claves que proporcionan a sus clientes como producto o servicio, y estas reconocen que el éxito del negocio se da a través de las personas. La percepción de la felicidad laboral en el área de recursos humanos es común, por ello se busca dar solución a estos inconvenientes, por lo tanto, es indispensable que la institución tenga mayor interés por el desarrollo de su personal. Entendiéndose que el ser humano es un ser integral que no puede separar lo personal de lo laboral. (Morales & Pechortinta, 2019).

Respecto a la felicidad, son cada vez más los colaboradores que padecen de insatisfacción, desmotivación e inclusive hasta depresión en las organizaciones, por ello se considera que la felicidad es lo que transforma a las organizaciones, universidades y los gobiernos han optado por estudiar lo que verdaderamente hace feliz a las personas, ya que cuando en el momento de analizar e intentar conocer la relación entre la felicidad y crecimiento económico establecen que es proporcional, por ello una aplicación exitosa de gestión en felicidad organizacional demuestra que sí se pueden mezclar ámbitos laborales con niveles emocionales, de manera que se logra un equilibrio en el bienestar persona y buen desempeño. (Gutiérrez, 2018)

El problema radica de la necesidad que tiene las empresas en plantear o diseñar estrategias para tener personal feliz y que se sientan satisfechos en el ambiente laboral. De manera que les resulte agradable y así poder fomentar la asistencia y permanezca. (Chiavenato, 2009).

El no poder tener trabajadores felices o satisfechos en el trabajo ocasiona las externalidades negativas como:

- Frustración en las personas determinan respuestas y conductas que no son asertivas con sus compañeros de trabajo o con su jefe. (Fernández, 2013).
- Aumento de patologías ocasionadas por los niveles de ansiedad y estrés altos, debido al desarrolló del trabajo bajo presión, con el propósito de asegurar el cumplimiento de los objetivos empresariales. (Salgado, 2009).
- Falta de compromiso, debido a que el personal desarrolla lo mínimo indispensable para poder realizar sus funciones, afectando de manera negativa a la producción y por ende el aspecto económico de la empresa (Stairs y Galpin, 2009).
- Incremento de la tasa de rotación dentro de la empresa, debido a que en algunas empresas los desplazamientos entre áreas aumentan por el incorrecto trato recibido o por el liderazgo autoritario realizado por el jefe. (Pelled y Xin, 1999).
- Aumento del porcentaje de renunciadas, esto ocurre normalmente por si la empresa ofrece línea de carrera o no, también por las funciones que se le designa al personal sin tener en cuanto sus intereses, formación, potencial y el tiempo de permanencia en el cargo. (Pelled y Xin, 1999).
- Insatisfacción del trabajador gracias a una política salarial inadecuada que sólo satisface alguna de sus necesidades. (Gamero, 2013).

Por lo anterior descrito se estableció como problema general: ¿La gestión de la felicidad se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?; como problemas específicos se formuló: ¿La gestión de la felicidad se relaciona con la innovación laboral de la

Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?, ¿La gestión de la felicidad se relaciona con la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?, ¿La gestión de la felicidad se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?, ¿La gestión de la felicidad se relaciona con el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?, ¿La gestión de la felicidad se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021? y ¿La gestión de la felicidad se relaciona con la calidad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?

Los objetivos formulados en la presente investigación fueron: Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021. Como objetivos específicos se tuvo: Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la innovación laboral de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021 y determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la calidad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.

Respecto a la hipótesis: La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan

Bautista, 2021. Como hipótesis específicas: La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la innovación laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, la gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, la gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, la gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, la gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, la gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la calidad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

A inicios del 2020, se elaboró una investigación con una metodología no experimental, bajo un corte transversal explicativo, descriptivo y predictivo. El propósito fue desarrollar un modelo de reingeniería para optimizar la gestión de la felicidad entre los trabajadores del departamento de Nutrición y Dietética. La muestra para este trabajo fue de veinticuatro personas mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se concluyó que se pudo determinar el grado de felicidad de los colaboradores del departamento de nutrición y dietética siendo la mayor aceptación los indicadores “profunda depresión” y “sentirse generalmente bien” se obtuvo el 84% de cada uno de ellos, pero en indicador de “tranquilidad emocional” fue de 57%. Rentería (2020).

En el 2020, se elaboró una investigación, con una metodología no experimental, con enfoque mixto y diseño descriptivo-explicativo. Tuvieron la finalidad de determinar como la gestión de personas puede propiciar la felicidad laboral en una empresa piurana. La muestra estuvo conformada por 32 trabajadores de la empresa incluyendo al jefe. Se concluyó que solamente el 10% de trabajadores tiene conocimiento de la normativa laboral. El jefe presenta un conocimiento bajo de la normativa laboral. En cuanto a las condiciones de trabajo si son favorecen la felicidad y la satisfacción laboral fue de 65%. Méndez et al. (2020).

En el 2020, se llevó a cabo una investigación bajo la metodología descriptiva y con un enfoque cualitativo. Para el diseño fue no experimental

con un corte transversal. Esta investigación tuvo como finalidad establecer los niveles de felicidad en los trabajadores de una empresa dedicada a la industria de alimentos. Se logró concluir que el nivel de felicidad de los trabajadores llega a un 80%, ya que pasan por problemas familiares y esto influye en las actividades laborales. Rodríguez (2020).

En el 2020, se logró elaborar un trabajo de investigación de tipo descriptivo y con un enfoque cuantitativo. El presente trabajo tuvo como propósito demostrar que el programa de felicidad organizacional mejorará el nivel de compromiso de los trabajadores de una clínica chiclayana. Para ello la muestra la conformo trece trabajadores, la técnica que se empleo fue la encuesta. Se concluyó entonces que, si se pudo aplicar el programa de felicidad para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores, este programa se dividió en 12 sesiones y seis temas principales que les permitió comprender más acerca de la felicidad y sobre todo aplicar las herramientas enseñadas en su vida laboral y también personal, a fin de aumentar el compromiso que tenían con la empresa. Aguirre (2020).

En el 2020, se desarrolló un artículo y validó el instrumento de investigación mediante el análisis factorial, el de fiabilidad a través del coeficiente de homogeneidad, también el KMO. Se concluyó que la que mejor detalla la felicidad laboral es la variable del bienestar subjetivo. De igual manera se encontraron diferencias significativas respecto a al bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. también se pudo hallar que el nivel jerárquico recibe mayor felicidad laboral respecto a otros niveles previamente estudiados. Se determinó que el multifactorial de felicidad es el bienestar subjetivo. Castrillón et al. (2020).

En el 2019, se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo, como finalidad tuvo el describir la importancia de la felicidad laboral como estrategia organizacional para la felicidad en el trabajo. Se concluyó que para alcanzar la felicidad las organizaciones implementan diversas estrategias, a través de los valores, ambiente saludable, políticas, buenas prácticas y el compromiso de los jefes y así como retener al personal mediante el compromiso personal y con la organización. Dentro de los beneficios de poder laborar con felicidad en las empresas, se encuentra mejorar la salud, reducir el ausentismo, la integración de los grupos de trabajo, incrementar la motivación y sobre todo el compromiso para que el personal quiera seguir trabajando en esta organización. Galindo (2019).

En el 2019, se desarrolló un trabajo de investigación de tipo descriptiva, teniendo como objetivo principal analizar cómo impacta la felicidad laboral en el compromiso laboral en los trabajadores de una municipalidad perteneciente a Arequipa. Se concluyó que, a través de la estadística inferencial, se determinó que hay un vínculo entre la felicidad laboral y el compromiso, dicho de otra manera, sus trabajadores presentan bajo nivel en la primera variable sus niveles de compromiso laboral también serán bajas y viceversa, por ello si los trabajadores tienen altos niveles de felicidad su compromiso también será alto. Morales y Pechortinta (2019).

En el 2018, se llevó a cabo una investigación, con una metodología de tipo descriptiva transversal de corte cualitativo. Se tuvo como finalidad identificar que acción están tomando los líderes de gestión humana en algunas organizaciones colombianas para gestionar la felicidad corporativa. Se concluyó que la gran mayoría de organizaciones no toman en cuenta el

tema de felicidad corporativa, solo lo vinculan con el proceso o área de bienestar, plan de incentivos o beneficio. Los encargados reconocen no emplear el nombre de felicidad solo por mantener los que las personas conocen o lo que se acostumbra, también que les parece una palabra subjetiva. Arboleda (2018).

En el 2017, se elaboró una investigación con una metodología de tipo descriptiva, el propósito de este trabajo fue analizar los determinantes que influyen en la implementación de la gestión de la felicidad como herramienta de desarrollo organizacional. Se concluyó que la felicidad organizacional fue diferente a la felicidad en el trabajo, por ello se tienen que aplicar estrategias organizacionales que se creen para implementar y poder gestionar la felicidad en la empresa, los jefes tienen que estar convencidos que los trabajadores son lo más importante y que la actitud que tengan prevalece en la búsqueda de la felicidad. Urrutia (2017).

En el 2017, se llevó a cabo un trabajo de investigación de tipo exploratorio. Este trabajo se enfocó en el concepto de la felicidad y su inserción al mundo laboral, bajo un ambiente en el cual se puede observar los enfoques administrativos nuevos acerca de la gerencia del talento humano. Se concluyó que la gerencia de la felicidad está presente como uno de los puntos de gestión dentro de la implementación de un modelo de felicidad en el trabajo, las empresas que han desarrollado este cargo bajo una denominación distinta, pero con funciones parecidas han tenido resultados mejores que cuando no había, como prueba de eso han aumentado su competitividad, rentabilidad y productividad. Así como la disminución de los niveles de rotación de personal. Aranda (2017).

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Gestión de la felicidad

Según Fernández (2015) considera que es la capacidad que tiene una organización para hacer más fácil las condiciones correctas a sus trabajadores para realzar las fortalezas grupales e individuales, para lograr los objetivos y metas propuestas por la empresa. La organización no se puede responsabilizar por la felicidad de los trabajadores, pero si puede facilitar las condiciones laborales en pro del bienestar psicológico y las fortalezas de los trabajadores.

La gestión de la felicidad está vinculada con las experiencias positivas y la satisfacción laboral dentro de una empresa. Esta ejecución se convierte en la percepción del trabajador. Se debe contar con condiciones de trabajo adecuadas para la salud mental y física de los trabajadores, cualquier condición que no se adecue a los estándares ocasiona incomodidad o malestares. Condiciones insuficientes o mínimo de trabajo ocasionan estrés, accidentes, malestares, falta de compromiso con la empresa y el ejercicio de un desempeño inadecuado por el lado de los trabajadores. (Fernández, 2015)

1.2.2 Sentido positivo de la vida

Según Florenzano (2003) indica que este sentido se refiere a lo que las personas sienten y piensan sobre sus vidas y a las conclusiones afectivas y cognoscitivas. Mayormente se define a la felicidad como el bienestar subjetivo llevado a cabo cuando se sienten más emociones agradables y muy pocas desagradables, cuando están involucrados en actividades que le son

interesante y cuando estén satisfechos con varios aspectos de su vida. Lo importante es la evaluación propia que cada uno hace en su vida.

El pilar del bienestar subjetivo es vivir en emociones personales que sean positivas en el trabajo. Nosotros buscamos estar contento y poder disfrutar de lo que logramos, alcanzamos, hacemos y que nos favorezca. Para ello es importante trabajar en ambientes estables y armónicos. (Fernández, 2015)

1.2.3 Realización personal

Según Hernández (2003) esta expresa las elecciones determinantes de las personas, es decir asumir las acciones y decisiones, así como las direcciones de la vida hacia un día que se tiene que llevar a cabo para el proyecto de vida. Entonces el sentido de vida no es exclusivamente una construcción, que está encerrada en límites de la ansiedad, experiencia, sufrimiento, deseno sino muy lejos de cerrarse en un estado contemplativo tiene la potencialidad de poder expresarse pro social y por activamente en cuanto a la elaboración de los proyectos de vida en forma individual y colectivamente para la ejecución en el sistema de la acción social.

1.2.4 Satisfacción con la vida

Se define como una satisfacción positiva de la vida, que surge de la evaluación de sus características. Una persona que presenta una alta satisfacción tiene actitudes positivas, a diferencia de una persona insatisfecha. (Robbins, 2009)

1.2.5 Desempeño laboral

El desempeño laboral es la conducta o el comportamiento del empleado para realizar de manera competente sus obligaciones en cierto puesto de trabajo. Por muchos años se había dicho que el desempeño deficiente se le hacía referencia al poco conocimiento práctico y teórico.

Es susceptible el desempeño de los trabajadores de mejorar a través de una supervisión imparcial, aceptable, salarios y puntuales que repercuten acerca de la calidad y la productividad, así como los incentivos económicos para poder incrementar competencias y mejoras en cuanto a la infraestructura y las condiciones de trabajo que reduzcan los riesgos laborales.

1.2.6 Innovación

Según Leal (2016) erróneamente se pensaba que el innovar era solo las actualizaciones tecnológicas, pero la verdad es que se enfoca en más allá, actualmente la innovación es concebida como responsabilidad de un área en específica de la organización, ya que lo ideal era integrarse en la visión estratégica de la empresa. La innovación está ligada a la visión, si una empresa tiene una visión clara de la dirección que quiere y de los cambios que necesita realizar para alcanzar eso, posibilitara un proceso de modificaciones, innovar entonces consiste en poder anticiparse a los requerimientos del mercado antes que los competidores, así como el brindar calidad adicional a los servicios o productos brindados, gestionar de manera eficiente los plazos y los controles de los costos.

1.2.7 Satisfacción

Según Herzberg (1954) la satisfacción nace de las circunstancias extrínsecas a las motivaciones de los seres humanos. Debido a ello si una empresa tiene la intención de poder crecer de forma estratégica y resaltar entre su competencia, debe de conocer a sus trabajadores y proporcionarles las condiciones básicas para que logren cumplir sus responsabilidades, es decir darles salarios según la labor que realizan, ambientes en los que se puedan sentir seguros y dignos para que se puedan desarrollar correctamente y sobre todo recibir un trato justo.

Según Chiang et al. (2017) La satisfacción es un factor que refleja el estado emocional de los empleados en su trabajo. Debido a lo antes mencionado, esto implica una serie de emociones que presentan cuando realizan sus funciones y acerca de los aspectos generales y del contexto de la organización, las cuales establecen su bienestar, productividad y el compromiso con las labores que desempeñan.

1.2.8 Eficiencia

Según Gardais (2010) la eficiencia es la “virtud y la facultad para lograr un efecto determinado”. En el ámbito económico, este principio parte de la premisa básica de la existencia diversas necesidades y los pocos recursos para poder satisfacerlas, con la finalidad de alcanzar esta satisfacción con los menores recursos. En cuanto al ámbito administrativo, eficacia se refiere al logro de las metas y el control que vincula con las propias metas establecidas por esta, debido a que quien desarrolla el control no puede definirlas. El control

de eficacia se relaciona con el uso óptimo de los recursos, debido a que estos en su mayoría son escasos y su empleo en el tiempo debe estar condicionado a su resultado. Los recursos humanos, son de acuerdo al esfuerzo de los trabajadores, el recurso tecnológico lo es, pero en la oportunidad del empleo y el recurso financiero en cuanto a sus aplicaciones más eficientes de una adecuada administración de los fondos.

1.2.9 Crecimiento laboral

Según Sallenave (1985). El concepto de crecimiento laboral esté ligado de manera directa a los resultados de la interrelación de las capacidades y fuerzas externas que la organización ha realizado. Es importante señalar que las fuerzas externas provienen de las oportunidades del mercado que les brinda a las organizaciones la posibilidad de posicionarse y de crecer. El crecimiento entonces es un índice del desempeño económico dinámico de la organización que permite poder medir la capacidad de ampliar la gama de oportunidades técnicas y comerciales.

1.2.10 Productividad

Según Gamarra y Mar (2010) Proceso por el cual se mide el rendimiento de los empleados sino también en su bienestar y salud. Por su lado, el entorno físico en el que se ejecutan las tareas es un indicador de la calidad de vida laboral. La iluminación, ruido y temperatura son los ejemplos de los factores ambientales que pueden influir en el desempeño que se realiza en el trabajo. Por otro lado, existen otros factores que de manera clásica se

han tomado en cuenta como cruciales, para poder mejorar la calidad de vida, desde el punto de vista de intervención, se pueden amoldar a medidas con la finalidad de ayudar a la empresa y a los trabajadores, ofreciéndoles estrategias y herramientas que les permita enfrentarse a las posibles fuentes de estrés e incrementar la productividad alcanzando un mayor nivel de bienestar.

1.2.11 Calidad

Según González et al. (1996) la calidad de la vida laboral integra todas las condiciones vinculadas con el trabajo, como pueden ser el sueldo, honorarios, ambiente laboral, servicios y beneficios, que pueden ser importantes para la satisfacción y la motivación laboral. Así como también barca las propias experiencias de trabajo en relación a las oportunidades que este brinda.

1.3. Definición de términos básicos

Felicidad: Es una actitud personal, que pretende buscar dentro de una persona, es decir una mezcla de alegría y paz interna. Es decir que una persona que no sabe lo que quiere no puede ser feliz. (Peña, 2019)

Realización personal: Refiere a la dirección hacia las metas que considera valiosas para su vida, este factor es lo que podría llamar felicidad plena y no algo temporal para estar feliz. (Alarcón, 2006).

Alegría de vivir: Se define como el optimismo, alegría que en buena cuenta es expresión de la felicidad y lo maravilloso que es vivir. (Alarcón, 2006).

Compromiso organizativo: Es un concepto de gran importancia para los investigadores que han buscado incrementar las variables retención y resultado organizativo. Se puede definir como el grado en el que el empleado se identifica y se implica con la empresa. (Corllocla, 2018).

Compromiso individual: Es un concepto introducido por Kahn en los 90s tras afirmar que conceptos como la implicación laboral, el compromiso organizativo o la motivación intrínseca están muy alejados del día a día del trabajo. Mide el compromiso cognitivo, físico y emocional con el trabajo. (Corllocla, 2018).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.

2.1.2. Hipótesis Específicas

- La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la innovación laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.
- La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.
- La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.
- La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.
- La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.
- La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la calidad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.

2.2. Variables y su operacionalización

Variables I: Gestión de la felicidad

Según Fernández (2015) Es la capacidad que tienen las empresas para facilitar a sus empleados las condiciones que permiten el despliegue de las fortalezas individuales y grupales, para alcanzar las metas propuestas y el objetivo general de la Organización

Variable II: Desempeño laboral

Según Leal (2016) El desempeño laboral es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Durante años se ha sostenido que el desempeño deficiente se atribuía a la falta de conocimientos teóricos y prácticos.

Definición operacional:

Variables I: Gestión de la felicidad: La variable estará compuesta por 4 dimensiones: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y la Alegría de vivir. Las mismas que se aplicarán para determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.

Variable II: Desempeño laboral: La variable estará compuesta por 6 dimensiones: Innovación, Satisfacción, Eficiencia, Crecimiento Laboral, Productividad y Calidad. Las mismas que se aplicarán para determinar si la

gestión de la felicidad se relaciona con el desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
<i>Gestión de la Felicidad</i>	Fernández (2015) Es la capacidad que tienen las empresas para facilitar a sus empleados las condiciones que permiten el despliegue de las fortalezas individuales y grupales, para alcanzar las metas propuestas y el objetivo general de la Organización.	Cuantitativa	<p>Sentido positivo de la vida</p> <p>Satisfacción con la vida</p> <p>Realización personal</p> <p>Alegría de vivir</p>	<p>- Ideal -Gozo -Excelencia -Optimismo</p> <p>-Personal -Profesional -Institucional</p> <p>-Alegría -Justicia -Profesional -Éxito</p> <p>-Vocación -Alegría -Placer</p>	Ordinal	<p>Totalmente desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	1 - 5	Encuesta a las personas que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

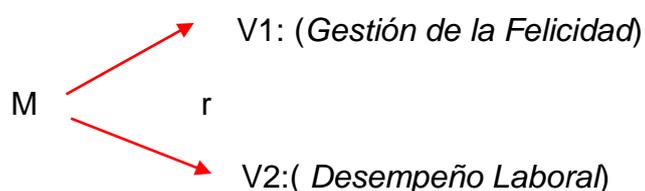
<p><i>Desempeño Laboral</i></p>	<p>Leal (2016) El desempeño laboral es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Durante años se ha sostenido que el desempeño deficiente se atribuía a la falta de conocimientos teóricos y prácticos.</p>	<p>cuantitativa</p>	<p>Innovación</p> <p>Satisfacción</p> <p>Eficiencia</p> <p>Crecimiento Laboral</p> <p>Productividad</p> <p>Calidad</p>	<p>-Cumplimiento de los Objetivos.</p> <p>-Ventaja competitiva</p> <p>-Compromiso e identificación con el trabajo.</p> <p>-Satisfacción Laboral</p> <p>-Identificación con la organización</p> <p>-Uso correcto de los recursos disponibles.</p> <p>-Logros en la vida laboral y personal.</p> <p>-Actitud Mental buscando la constante mejora de lo que existe.</p> <p>-Servicio que satisfagan las necesidades del cliente</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Totalmente desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>1 - 5</p>	<p>Encuesta a las personas que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.</p>
---------------------------------	--	---------------------	--	--	----------------	--	--------------	---

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

La presente Investigación fue de tipo descriptivo porque según Bernal (2010) se describen aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás y de corte transversal porque se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado.

La investigación fue correlacional porque se buscó conocer aquellos elementos que son parte de las variables y buscan entender el grado de relación que pueden presentarse entre dos variables.



Dónde:

- m = Muestras tomadas para observaciones
- 1 = Variable 1: *Gestión de la Felicidad*
- 2= Variable 2: *Desempeño Laboral*
- r = Correlación

Además, conto con un enfoque cuantitativo según lo mencionado por (Ramírez y Ramírez, 2007) porque considera como objeto y campos de investigación solo los hechos o fenómenos observables, susceptibles de medición y adopta el método hipotético-deductivo cuyos procedimientos son:

la observación, la formulación de hipótesis y posteriormente la contrastación o prueba de hipótesis, finalmente la correlación de variables para conseguir el rigor del método científico.

Finalmente, fue no experimental de corte transversal. Se realizó sin manipular deliberadamente variables. Se basó fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. (Ñaupas et al., 2013).

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población de estudio

La presente investigación tuvo como universo de estudio a las personas que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, ya que se relacionan con las dimensiones que se pretende medir.

3.2.2. Tamaño de población de estudio

El tamaño de la población para la presente investigación estuvo conformado por un total de 50 personas que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, ya que están directamente relacionadas con las variables de estudio.

3.2.3. Muestreo o selección de la muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por 50 personas que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, siendo estas las que están directamente relacionadas con las variables de estudio.

3.2.4. Criterios de selección

Para lograr la identificación de la muestra de estudio de manera óptima, se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista que no pudieron estar presentes el día en el que se realizó las encuestas.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación, la técnica que se empleó fue la encuesta, la cual es una herramienta de gran importancia para el desarrollo del presente trabajo. Esta técnica ayudo a que el responsable se ubique frente a los encuestados realizándoles preguntas concisas.

3.3.1. Instrumento

Las técnicas de recolección de datos según (Hernández et al., 2017) citado por (Valderrama, 2016) fueron: la observación que se basó en registrar sistemáticamente lo que se observa en determinada situación. Para la recopilación de la información, se utilizó como instrumento el cuestionario para conocer la percepción o la práctica que tienen los pobladores sobre la gestión de la felicidad y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.

El cual estuvo diseñado con 35 ítems, de los cuales 23 ítems cuentan con escala de Likert para recoger información de la variable independiente: gestión de la felicidad con sus dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; y la variable dependiente: Desempeño laboral con sus dimensiones: Innovación, satisfacción, eficiencia, crecimiento laboral, productividad y calidad.

Se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach para verificar el nivel de confiabilidad de los cuestionarios. Dicha escala estuvo diseñada con los valores que van desde el (1) Totalmente en desacuerdo hasta el (5) Totalmente de acuerdo.

3.4. Procesamiento y análisis de los datos

En el procesamiento de datos se usó el software estadístico denominado SPSS en su versión número 25, según el autor (Valderrama, 2016) se utilizó “La estadística descriptiva mediante tablas de frecuencia y diagramas de barra”.

- Se inició con la selección de la población y la muestra.
- Se seleccionó una muestra de manera aleatoria los cuales para lo cual se solicitó que rellenen los cuestionarios para obtener información relevante para el desarrollo de la propuesta.
- Posteriormente se tabulo en los programas SPSS y Microsoft Excel, previa elaboración de la planilla de base de datos.
- Finalmente, se interpretó los resultados para tener así un panorama de la situación actual y se podrá desarrollar la propuesta de manera adecuada.

3.5. Aspectos éticos

La presente investigación cumplió con el reglamento establecido por la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, manifestando compromiso y responsabilidad en el proceso de datos, después de aplicar los instrumentos de recolección.

Los que al mismo tiempo nos llevó a establecer las conclusiones y recomendaciones respectivas. Por otra parte, se respetó el derecho de autenticidad, citando a todos los autores que en el trabajo de investigación se presentan, tomando en cuenta las Normas APA 7a Ed.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Contrastación de Hipótesis

4.1.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión de la felicidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Ha: Existe relación entre la gestión de la felicidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Tabla 1

Correlación de la gestión de la felicidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

			Gestión de la Felicidad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de la Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: De acuerdo con los resultados que se obtuvieron para comprobar la hipótesis general se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,870** y la sigma (bilateral) es de 0,000; lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple, entonces: Existe relación positiva entre gestión de la felicidad y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

4.1.2 Hipótesis secundarias

a. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la gestión de la felicidad y la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Ha: Existe relación entre la gestión de la felicidad y la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Tabla 2

Correlación de la gestión de la felicidad y la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

		Gestión de la		
			Felicidad	Innovación
Rho de Spearman	Gestión de la Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Innovación	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: De acuerdo con los resultados que se obtuvieron para comprobar la hipótesis específica 1 se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.731** y la sigma (bilateral) es de 0,00; lo que nos permite afirmar que la hipótesis específica 1 se cumple, entonces: Existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

b. Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación entre la gestión de la felicidad y la satisfacción en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Ha: Existe relación entre la gestión de la felicidad y la satisfacción en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Tabla 3

Correlación de la gestión de la felicidad y la satisfacción en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

		Gestión de		
		la Felicidad	Satisfacción	
Rho de Spearman	Gestión de la Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: De acuerdo con los resultados que se obtuvieron para comprobar la hipótesis específica 2 se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.616**y la sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis específica 2 se cumple entonces: Existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y la satisfacción en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

c. Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación entre la gestión de la felicidad y la eficiencia en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Ha: Existe relación entre la gestión de la felicidad y la eficiencia en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Tabla 4

Correlación de la gestión de la felicidad y la Eficiencia en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

		Gestión de la		
		Felicidad	Eficiencia	
Rho de Spearman	Gestión de la Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: De acuerdo con los resultados que se obtuvieron para comprobar la hipótesis específica 3 se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.815** y la sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y la eficiencia en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

d. Hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación entre la gestión de la felicidad y el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Ha: Existe relación entre la gestión de la felicidad y el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Tabla 5

Correlación de la gestión de la felicidad y el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

			Gestión de la Felicidad	Crecimiento Laboral
Rho de Spearman	Gestión de la Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Crecimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: De acuerdo con los resultados que se obtuvieron para comprobar la hipótesis específica 4 se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.819** y la sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

e. Hipótesis específica 5.

Ho: No existe relación entre la gestión de la felicidad y la productividad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Ha: Existe relación entre la gestión de la felicidad y la productividad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Tabla 6

Correlación de la gestión de la felicidad y la productividad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

			Gestión de la Felicidad	Productividad
Rho de Spearman	Gestión de la Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: De acuerdo con los resultados que se obtuvieron para comprobar la hipótesis específica 5 se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,816** y la sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y la productividad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

f. Hipótesis específica 6.

Ho: No existe relación entre la gestión de la felicidad y la calidad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Ha: Existe relación entre la gestión de la felicidad y la calidad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

Tabla 7

Correlación de la gestión de la felicidad y la calidad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

		Gestión de		
			la Felicidad	Calidad
Rho de Spearman	Gestión de la Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Calidad	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: De acuerdo con los resultados que se obtuvieron para comprobar la hipótesis específica 6 se obtuvo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.556**y la sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y la calidad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista.

4.2. Análisis e interpretación

Respecto a la pregunta ¿Cuál considera usted la dimensión más importante sobre la Gestión de la Felicidad? se obtuvo que el 34 % de los encuestados considera al sentido positivo de la vida como la dimensión más importante, siendo este el porcentaje más alto. El 28% respondió la alegría de vivir, seguido del 20% que contestaron la satisfacción con la vida. Por último, el 18% restante consideró a la realización personal como la dimensión más importante.

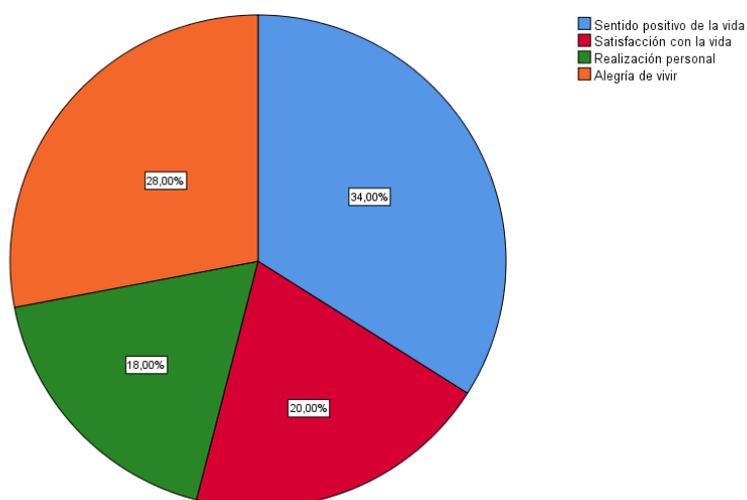
Tabla 8

Frecuencia respecto a la dimensión más importante sobre la Gestión de la Felicidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sentido positivo de la vida	17	34,0	34,0	34,0
	Satisfacción con la vida	10	20,0	20,0	54,0
	Realización personal	9	18,0	18,0	72,0
	Alegría de vivir	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencia respecto a la dimensión más importante sobre la Gestión de la Felicidad



Respecto a la pregunta ¿Cuál considera usted el factor más importante en el sentido positivo de la vida? se obtuvo que el 28 % de los encuestados consideraron al ideal como el factor más importante, siendo este el porcentaje más alto. El 26% respondió excelencia, seguido del 24% que contestaron optimismo. Por último, el 22% restante consideró al gozo como el factor más importante.

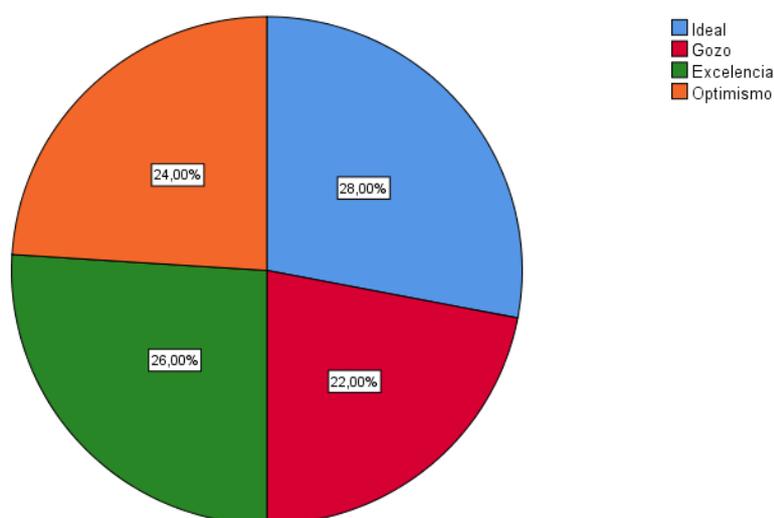
Tabla 9

Frecuencia respecto al factor más importante en el sentido positivo de la vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ideal	14	28,0	28,0	28,0
	Gozo	11	22,0	22,0	50,0
	Excelencia	13	26,0	26,0	76,0
	Optimismo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia respecto al factor más importante en el sentido positivo de la vida



Respecto a la pregunta ¿Cuál considera usted el factor más importante en la satisfacción con la vida? se obtuvo que el 44 % de los encuestados consideraron al personal como el factor más importante, siendo este el porcentaje más alto. El 34% respondió institucional, seguido del 22% que contesto profesional como el factor más importante.

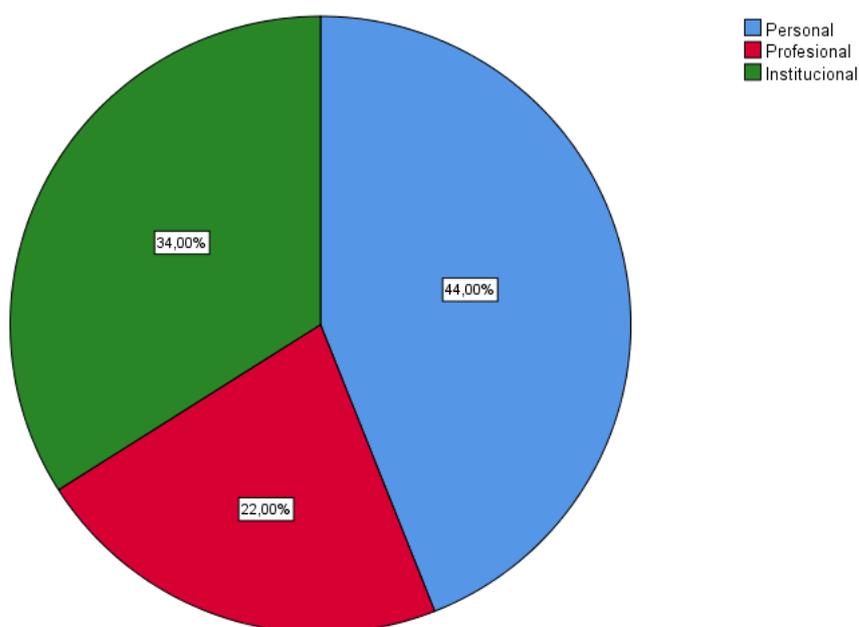
Tabla 10

Frecuencia respecto al factor más importante en la satisfacción con la vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Personal	22	44,0	44,0	44,0
	Profesional	11	22,0	22,0	66,0
	Institucional	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencia respecto al factor más importante en la satisfacción con la vida



Respecto a la pregunta ¿Cuál considera usted el factor más importante en la Realización personal? se obtuvo que el 34 % de los encuestados consideraron a la justicia como el factor más importante, siendo este el porcentaje más alto. El 30% respondió profesional, seguido del 22% que contestaron éxito. Por último, el 14% restante consideró a la alegría como el factor más importante.

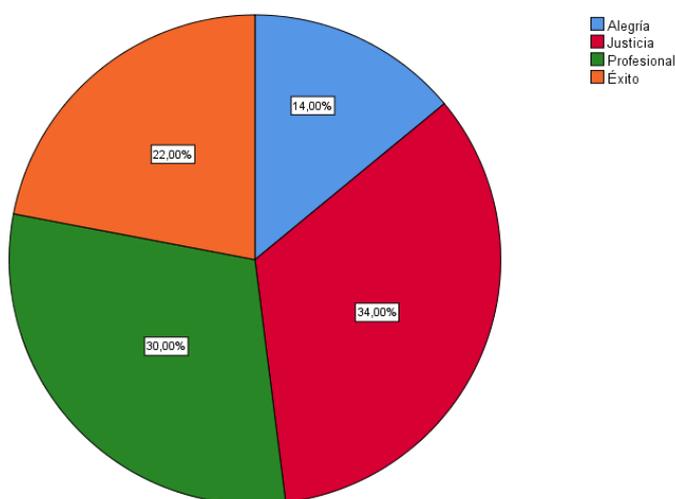
Tabla 11

Frecuencia respecto al factor más importante en la Realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alegría	7	14,0	14,0	14,0
	Justicia	17	34,0	34,0	48,0
	Profesional	15	30,0	30,0	78,0
	Éxito	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencia respecto al factor más importante en la Realización personal



Respecto a la pregunta ¿Cuál considera usted el factor más importante en la alegría de vivir? se obtuvo que el 38 % de los encuestados consideraron a la alegría como el factor más importante, siendo este el porcentaje más alto. El 34% respondió placer, seguido del 28% que contesto vocación como el factor más importante en la alegría de vivir.

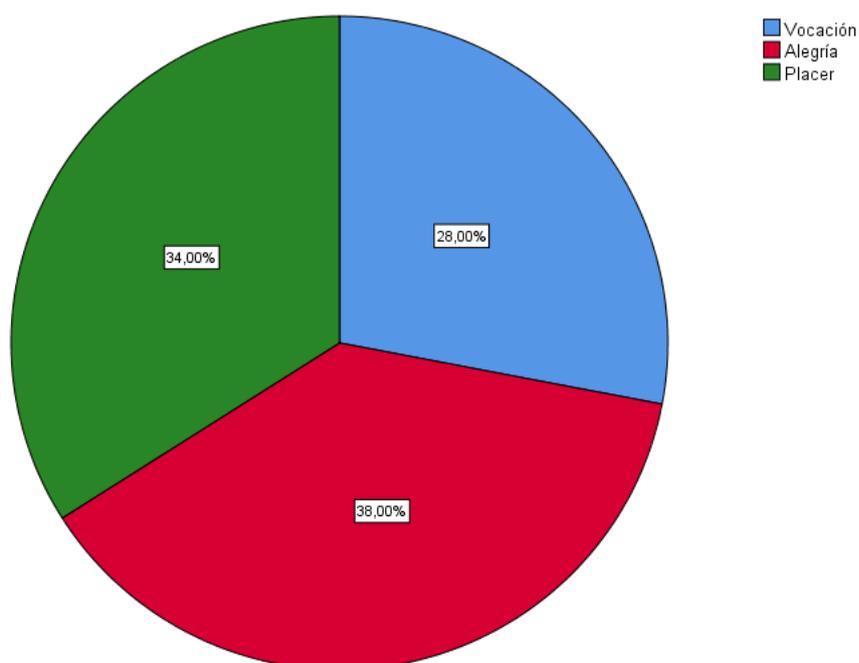
Tabla 12

Frecuencia respecto al factor más importante en la Alegría de vivir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Vocación	14	28,0	28,0	28,0
	Alegría	19	38,0	38,0	66,0
	Placer	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 5

Frecuencia respecto al factor más importante en la Alegría de vivir



Respecto a la pregunta ¿Cuál considera usted la dimensión más importante en el desempeño laboral? se obtuvo que el 22 % de los encuestados consideraron a la eficiencia como la dimensión más importante, siendo este el porcentaje más alto. Asimismo, el 18% de los encuestados respondieron calidad, seguido del 16% que contestaron innovación y otro 16% que respondieron satisfacción. Además, el 14% de los encuestados consideró al crecimiento laboral como la dimensión más importante y otro 14%, a la productividad.

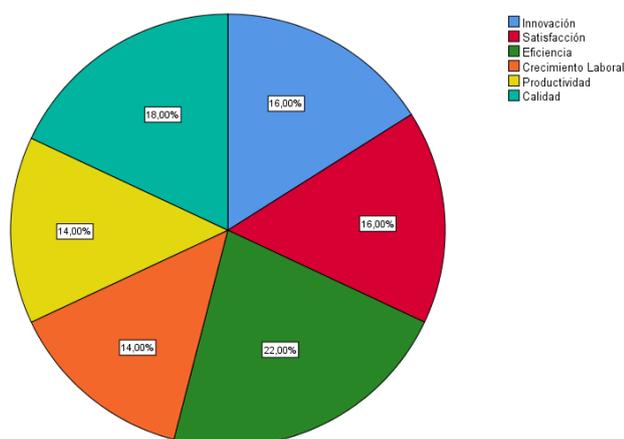
Tabla 13

Frecuencia respecto a la dimensión más importante en el Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Innovación	8	16,0	16,0	16,0
	Satisfacción	8	16,0	16,0	32,0
	Eficiencia	11	22,0	22,0	54,0
	Crecimiento Laboral	7	14,0	14,0	68,0
	Productividad	7	14,0	14,0	82,0
	Calidad	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencia respecto a la dimensión más importante en el Desempeño Laboral



Respecto a la pregunta ¿Considera que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista cuenta con una buena innovación con respecto al desempeño laboral? se obtuvo que el 54 % de los encuestados respondieron que sí, y el 46% consideraron que dicha municipalidad distrital no cuenta con una buena innovación con respecto al desempeño laboral.

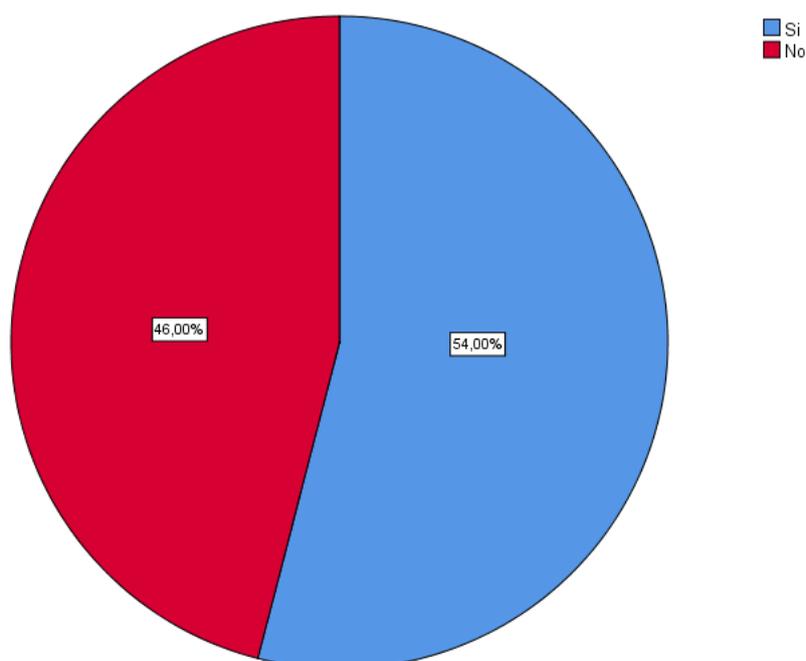
Tabla 14

Frecuencia respecto a la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	27	54,0	54,0	54,0
	No	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencia respecto a la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista



Respecto a la pregunta ¿Considera que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista satisface las necesidades de sus trabajadores? se obtuvo que el 58 % de los encuestados respondieron que no, y el 42% consideraron que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista sí satisface las necesidades de sus trabajadores.

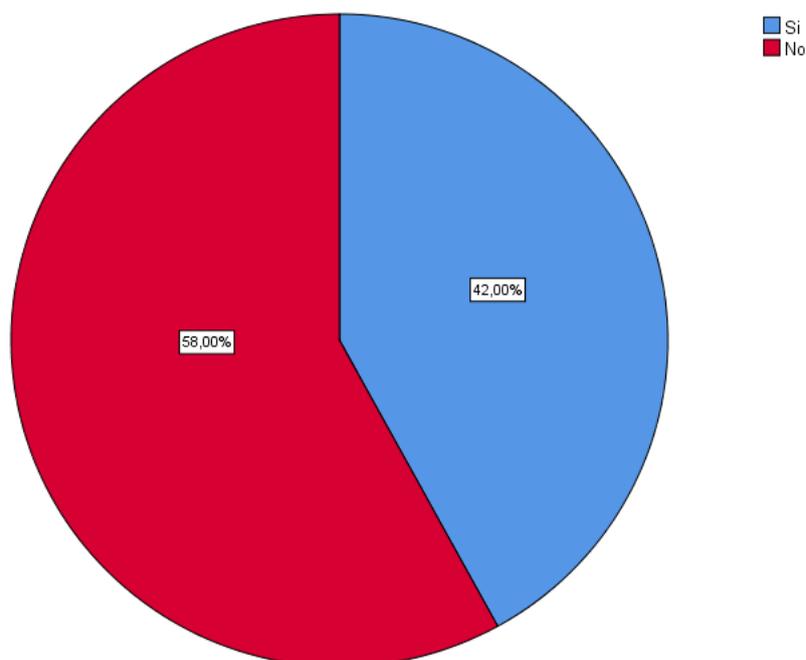
Tabla 15

Frecuencia respecto a si los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista se encuentran satisfechos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	21	42,0	42,0	42,0
	No	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 8

Frecuencia respecto a si los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista se encuentran satisfechos



Respecto a la pregunta ¿Cuál considera usted el factor más importante de la eficiencia? se obtuvo que el 50 % de los encuestados consideraron a la satisfacción laboral como el factor más importante, siendo este el porcentaje más alto. Además, el 26% respondió el compromiso e identificación con el trabajo, seguido del 24% que contestó identificación con la organización como el factor más importante de la eficiencia.

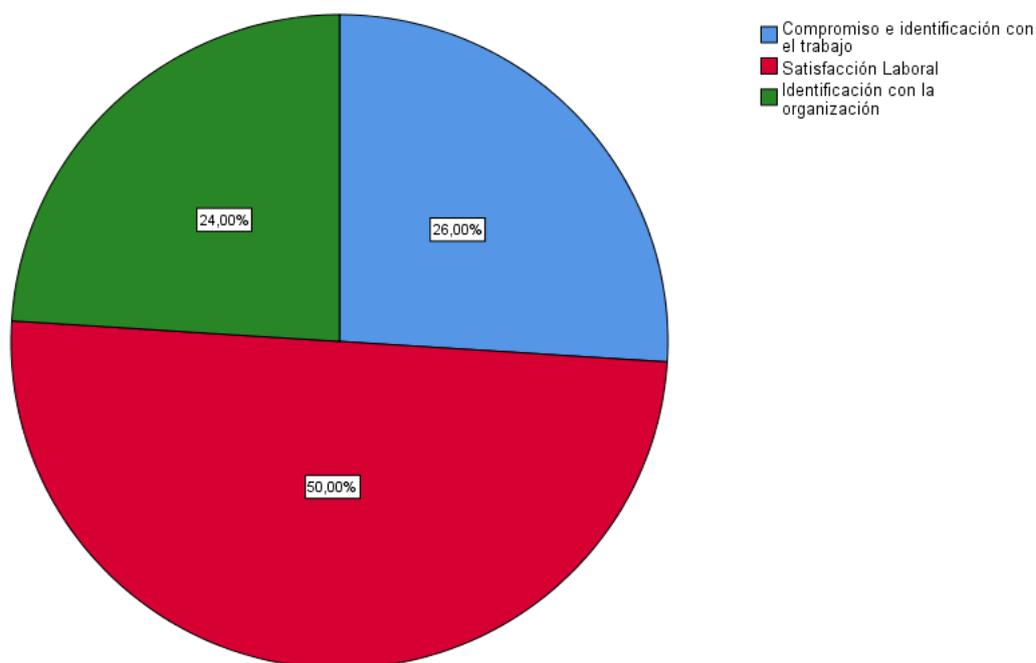
Tabla 16

Frecuencia respecto al factor más importante de la Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Compromiso e identificación con el trabajo	13	26,0	26,0	26,0
	Satisfacción Laboral	25	50,0	50,0	76,0
	Identificación con la organización	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 9

Frecuencia respecto al factor más importante de la Eficiencia



Respecto a la pregunta ¿La Municipalidad Distrital San Juan Bautista ha crecido laboralmente los últimos años? se obtuvo que el 50 % de los encuestados respondieron que sí, y el otro 50% consideraron que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista no ha crecido laboralmente en los últimos años.

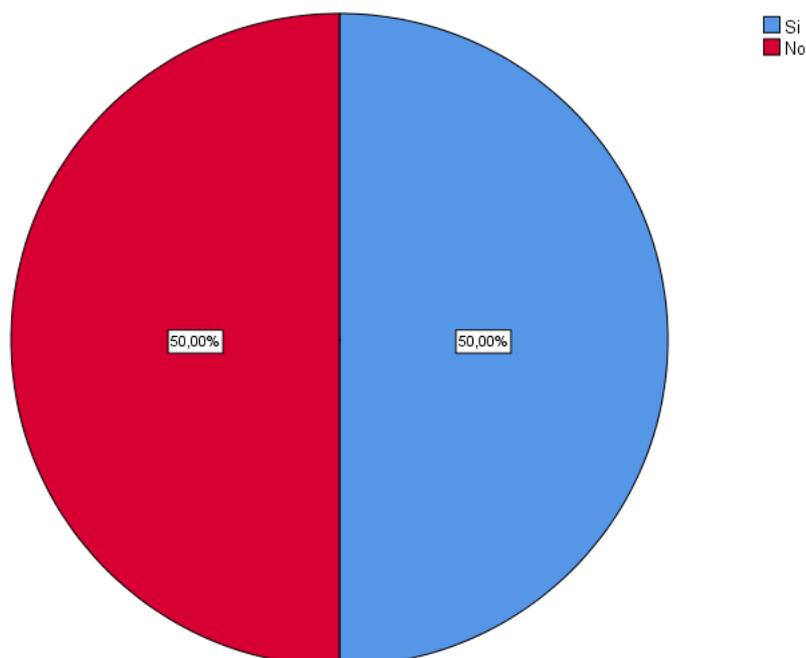
Tabla 17

Frecuencia respecto al crecimiento laboral en los últimos años de La Municipalidad Distrital San Juan Bautista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	25	50,0	50,0	50,0
	No	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 10

Frecuencia respecto al crecimiento laboral en los últimos años de La Municipalidad Distrital San Juan Bautista



Respecto a la pregunta ¿La Municipalidad Distrital San Juan Bautista mejoró su productividad? se obtuvo que el 58 % de los encuestados respondieron que sí, y el otro 42% consideraron que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista no mejoro su productividad.

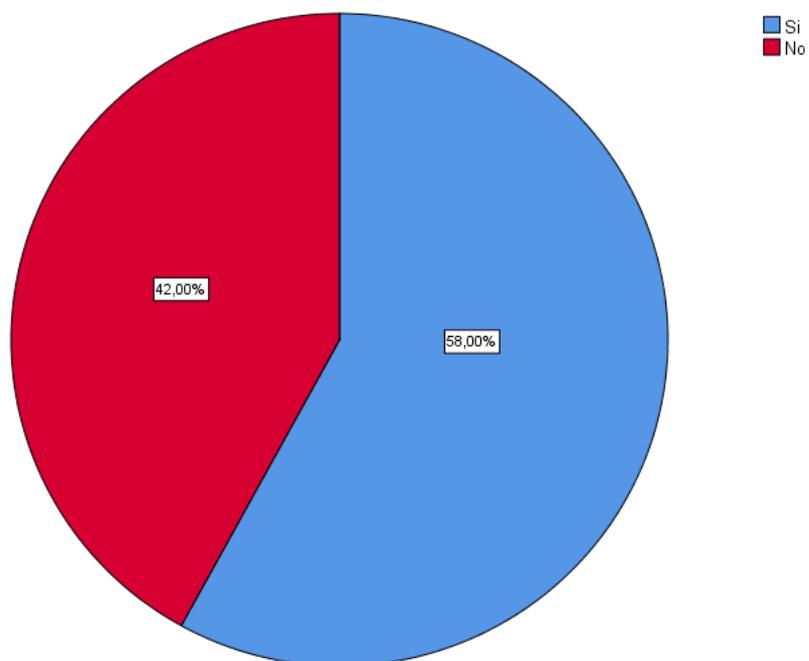
Tabla 18

Frecuencia respecto a la mejora de la productividad de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	29	58,0	58,0	58,0
	No	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 11

Frecuencia respecto a la mejora de la productividad de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista



Respecto a la pregunta ¿Cuál considera usted el factor más importante de la calidad? se obtuvo que el 52 % de los encuestados consideraron a la actitud mental buscando la constante mejora de lo que existe como el factor más importante de la calidad. Asimismo, el 48% consideró a el servicio que satisfagan las necesidades del cliente como el factor más importante.

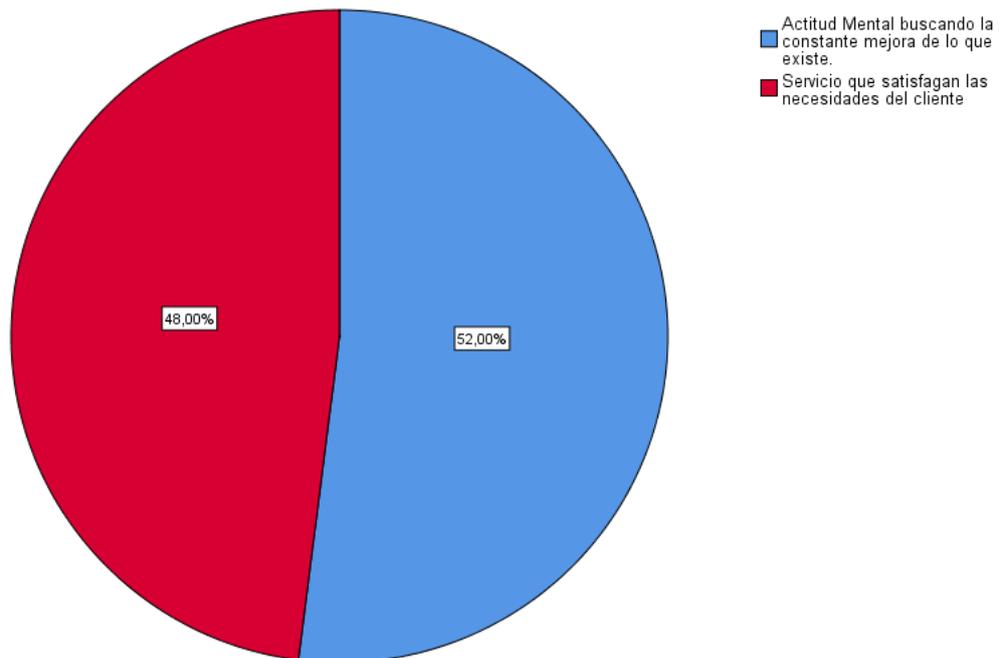
Tabla 19

Frecuencia respecto al factor más importante de la Calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Actitud Mental buscando la constante mejora de lo que existe.	26	52,0	52,0	52,0
	Servicio que satisfagan las necesidades del cliente	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 12

Frecuencia respecto al factor más importante de la Calidad



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Rodríguez (2020) tuvo la finalidad de establecer los niveles de felicidad en los trabajadores de la industria de alimentos, se llevó a cabo una investigación bajo la metodología descriptiva y con un enfoque cualitativo. Para el diseño fue no experimental con un corte transversal. Concluyo que el nivel de felicidad de los trabajadores llega a un 80%, ya que pasan por problemas familiares y esto influye en las actividades laborales. Por otro lado, en el presente trabajo se comprobó que la gestión de la felicidad se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, dado que, en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0,870**y la sigma (bilateral) es de 0,000.

Galindo (2019) describió la importancia que ha tomado la felicidad laboral como estrategia organizacional para retener el talento humano, para lo cual desarrolló una investigación de tipo descriptivo. Concluyo que para alcanzar la felicidad las organizaciones implementan diversas estrategias, a través de los valores, ambiente saludable, políticas, buenas prácticas y el compromiso de los jefes y así como retener al personal mediante el compromiso personal y con la organización. Dentro de los beneficios de poder laborar con felicidad en las empresas, se encuentra mejorar la salud, reducir el ausentismo, la integración de los grupos de trabajo, incrementar la motivación y sobre todo el compromiso para que el personal quiera seguir trabajando en esta organización. De forma adicional, en el presente trabajo se comprobó que existe relación entre la gestión de la felicidad y la innovación

en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, debido a que, en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.731**y la sigma (bilateral) es de 0,000.

Méndez et al. (2020) determinó cómo la gestión de personas puede propiciar la felicidad laboral en la empresa “Arenera Jaén” de la ciudad de Piura, en el año 2019. Desarrolló una investigación de tipo no experimental, de enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo; su diseño es descriptivo-explicativo para la investigación cuantitativa, y diseño fenomenológico para la investigación cualitativa. Concluyendo, respecto a las condiciones del puesto de trabajo que favorece la satisfacción y felicidad laboral, que el 65% de los colaboradores reconocen que se dan totalmente; el 30%, más que medianamente y el 5%, medianamente. Por otro lado, en el presente trabajo se comprobó que la gestión de la felicidad se relaciona con la satisfacción en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, esto se puede afirmar, a partir de que en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.616**y la sigma (bilateral) es de 0,000.

Morales y Pechortinta (2019) analizaron cómo impacta la felicidad laboral en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Isabel de Sigvas – Arequipa- 2019. La investigación desarrollada fue de tipo descriptiva. Obteniendo como conclusión que, a través de la estadística inferencial, se determinó que hay un vínculo entre la felicidad laboral y el compromiso, dicho de otra manera, sus trabajadores presentan bajo nivel en la primera variable sus niveles de compromiso laboral también serán bajas y viceversa, por ello si los trabajadores tienen altos niveles de felicidad su compromiso también será alto. Además, en el presente

trabajo se comprobó que existe relación entre la gestión de la felicidad y la eficiencia en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, debido a que, según los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.815** y la sigma (bilateral) es de 0,000.

Aguirre (2020) demostró que el programa de felicidad organizacional mejora el nivel de compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD, Chiclayo. Para ello, desarrolló una investigación de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo. Asimismo, se aplicó el programa de felicidad para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Clínica ONCORAD y se comparó el nivel de compromiso organizacional alcanzado por los colaboradores a través del pretest y pos test. De esta manera, se concluyó que el programa cambió los niveles de compromiso de los colaboradores mediante el aumento del nivel de este, demostrando así la efectividad del programa. Por otra parte, a partir del presente trabajo se comprobó que existe influencia entre la gestión de la felicidad y el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, ya que se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.819** y la sigma (bilateral) es de 0,000.

Aranda (2017) determinó cómo pueden las organizaciones actuales atraer y retener el talento humano, a través de un modelo de Gerencia de la Felicidad, en procura de mejorar su competitividad, su productividad y su rentabilidad. Para lograrlo, aplicó una metodología de tipo cualitativo y de carácter exploratorio. De esta manera, concluyó que la gerencia de la felicidad

está presente como una de los puntos de gestión dentro de la implementación de un modelo de felicidad en el trabajo, las empresas que han desarrollado este cargo bajo una denominación distinta pero con funciones parecidas han tenido resultados mejores que cuando no había, como prueba de eso han aumentado su competitividad, rentabilidad y productividad. Además, a partir del presente trabajo se confirmó la existencia de relación entre la gestión de la felicidad y la productividad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, puesto que, en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.816** y la sigma (bilateral) es de 0,000.

Arboleda (2018) identificó qué están haciendo los líderes de gestión humana en algunas empresas de la ciudad de Medellín para gestionar la felicidad corporativa. Su investigación fue de tipo descriptivo transversal de corte cualitativo y su diseño metodológico es estudio de caso. Concluyendo que la gran mayoría de organizaciones no toman en cuenta el tema de felicidad corporativa, solo lo vinculan con el proceso o área de bienestar, plan de incentivos o beneficio. Los encargados reconocen no emplear el nombre de felicidad solo por mantener los que las personas conocen o lo que se acostumbra, también que les parece una palabra subjetiva. De manera adicional, en el presente trabajo se comprobó que la gestión de la felicidad se relaciona con la calidad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, esto a partir de que en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.556** y la sigma (bilateral) es de 0,000.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

- En conclusión, la gestión de la felicidad se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista. Dado que, en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0,870**y el sigma (bilateral) es de 0,000.
- Se concluye que, existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y la innovación en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista. Debido a que, en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.731**y el sigma (bilateral) es de 0,000.
- Se concluye que, la gestión de la felicidad se relaciona positivamente con la satisfacción en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista. Esto se puede afirmar, a partir de que en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.616**y el sigma (bilateral) es de 0,000.
- Se concluye que, existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y la eficiencia en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista. Debido a que, según los resultados obtenidos el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.815** y el sigma (bilateral) es de 0,000.
- A partir de lo obtenido en los resultados, se concluye que existe relación positiva entre la gestión de la felicidad y el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista. Ya que, se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.819** y el sigma (bilateral) es de 0,000.

- Se afirma la existencia de relación positiva entre la gestión de la felicidad y la productividad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista. Puesto que, en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.816** y el sigma (bilateral) es de 0,000.
- Se concluye que, la gestión de la felicidad se relaciona positivamente con la calidad en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista. Esto a partir de que en los resultados se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene el valor de 0.556**y el sigma (bilateral) es de 0,000.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

- Al Consejo Municipal distrital San Juan Bautista se le recomienda implementar a través del Área de Recursos Humanos un programa de gestión de la felicidad con el propósito de mejorar los resultados de la productividad laboral de los trabajadores.
- Se recomienda motivar al personal de la municipalidad distrital San Juan Bautista en su realización personal ya que presentó el menor porcentaje en cuanto a la gestión de la felicidad.
- Poner atención a todo el personal y proporcionarle el apoyo que necesita para que puedan ser más competitivo y desarrollen un buen trabajo en la municipalidad.
- Realizar reuniones para que puedan participar los trabajadores de la empresa y puedan dar sus opiniones acerca de cómo se puede mejorar y reforzar las dimensiones.
- Se recomienda invertir en el talento humano proporcionando capacitaciones y talleres constantes de inteligencia emocional, que ayuden a los trabajadores a controlar sus emociones, para que puedan mejorar en su trabajo lo que dará como resultado un alto desempeño laboral.
- Impulsar las emociones positivas de los trabajadores de la empresa, reforzando las dimensiones más débiles que se necesitan seguir trabajando.
- Coordinar y programar un presupuesto fijo para poder cubrir las remuneraciones de los colaboradores municipales en las fechas acordadas.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguirre, C. (2020). *Programa de felicidad organizacional para mejorar el compromiso de los colaboradores de la Clínica ONCORAD Chiclayo*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49748>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/International Journal of Psychology*, 40(1), 99-106
- Aranda, E. (2017). *La gerencia de la felicidad: Un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. (Tesis de Grado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15964/ArandaLeytonEdgar2016.pdf?sequence=2>
- Arboleda G. (2018). *Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín* (Tesis de Maestría). Universidad Eafit. Medellín-Colombia. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/12645>
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera Edición. Pearson Educación.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Castrillón, A., Quintero, O. y Gañan, E. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2).
- Chiang; Gómez y Hidalgo (2017). Satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, v. 33, n. 57, p. 48-60, 2017. DOI: 10.25100/cdea.v33i57.4538.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8va. ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Corlloclla, Y. (2018). *La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el área de secretaría de la sexta macro región policial Junín* (tesis de grado). Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5220>

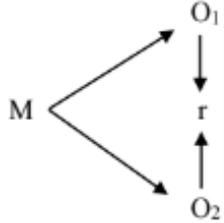
- Fernández, I. (2013). *El modelo de felicidad aplicado al trabajo*. Recuperado de <http://www2.latercera.com/noticia/clase-2-el-modelo-de-felicidad-aplicado-al-trabajo/>
- Fernández, I. (2015). *blogspot*. Obtenido de <http://ignaciofernandez.blogspot.com/2015/06/que-es-la-felicidad-organizacional.html>
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional*.
- Florenzano, H. (2003). Obtenido de <file:///C:/Users/Angelica/Downloads/17380-1-51078-1-10-20111127.pdf>
- Galindo, D. (2019). *La felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano* (Tesis de Grado). Universidad de América. Bogotá-Colombia.
<http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7476>
- Gamarra, M. y Mar, R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones sociales*, (28), 5-55.
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia y Trabajo*, 15(47), 94-102.
- Gardais G. (2010). El control de legalidad y la eficiencia y eficacia como principios jurídicos fiscalizables. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (23).
- González, P., Peiró, M. y Bravo, J. (1996). Calidad de vida laboral. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186.
- Gutiérrez (2018). *La Felicidad Organizacional es una Ventaja Competitiva. Empresarial & Laboral*. Recuperado de: <https://revistaempresarial.com/gestionhumana/laboral/la-felicidad-organizacional-es-una-ventaja-competitiva/>
- Hernández, D. (2003). Autorrealización personal y espiritualidad en las condiciones complejas de la sociedad contemporánea. *CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. La Hca* <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es-abana>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.), México D.F., México: McGraw-Hill.

- Herzberg, F. *Work of the nature of man*. Cleveland: The Word, 1954.
- Leal, A. (2016). Innovación social ambiental. El papel de la innovación verde en el equilibrio rentabilidad-sostenibilidad. *Revista de fomento social*, 99-233.
- Mamani, T. y Atencio, Q. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. *Archivos de Medicina. Manizales*, 20(1), 123-132.
- Méndez, A. y Iván, V. & Grados, M. (2020). Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa “Arenera Jaén” de Piura, Perú. *SCIÉENDO*, 23(1), 39-43.
- Morales, A. y Pechortinta, C. (2019). *La felicidad laboral y su incidencia en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Isabel de Sigvas Arequipa–2019*. (Tesis de Grado). Arequipa-Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9770>
- Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2013) *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis*. 3era edición. Perú.
- Pelled, L. y Xin, K. (1999). Down and out: An investigation of the relationship between mood and employee withdrawal behavior. *Journal of Management*, 6(1), 875-895.
- Peña, R. (2019). *La Felicidad en Trabajadores Administrativos en una Empresa Privada del Cercado de Lima* (tesis de grado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Ramírez, A., Ampa, I. y Ramírez K. (2007). *Tecnología de la investigación*. Primera edición. Editorial Moshera SRL.
- Rentería, H. (2020). *Reingeniería y gestión de la felicidad entre colaboradores del departamento de Nutrición y Dietética–Hospital Regional Sanidad PNP, Chiclayo*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Rodríguez, J. (2020). *Niveles de felicidad de los trabajadores de la industria de alimentos Ovosur SA, periodo 2019*. (Tesis de Grado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima-Perú. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4095>
- Salgado, A. (2009). Felicidad, resiliencia y optimismo en estudiantes de colegios nacionales de la ciudad de Lima. *Liberabit*, 15(2), 133-141.

- Salinas, N. (2019). *Felicidad y clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de Grado). Universidad Ricardo Palma. Lima-Perú.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2855>
- Sallenave, J. (1985). *Gerencia y planeación estratégica*. Bogotá: Norma.
- Stairs, M. y Galpin, M. (2009). Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness. En Garcea, N., Harrington, S., y Linley, A. (2009). *Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford, Inglaterra.
- Urrutia, L. (2017). *Determinantes para la implementación de la gestión de la felicidad como herramienta de desarrollo organizacional*. (Tesis de Grado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá-Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16316/UrrutiaRodriguezLinaPaola2017.pdf?sequence=1>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades* (tesis de grado). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

TITULO DE LA INVESTIGACION	PREGUNTAS DE LA INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACION DE ESTUDIO Y PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION
<p><i>Gestión de la felicidad y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021</i></p>	<p>Problema General</p> <p>¿La gestión de la felicidad se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿La gestión de la felicidad se relaciona con la innovación laboral de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?</p> <p>¿La gestión de la felicidad se relaciona con la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?</p> <p>¿La gestión de la felicidad se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?</p> <p>¿La gestión de la felicidad se relaciona con el crecimiento laboral en la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la innovación laboral de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la eficiencia laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con el crecimiento laboral en la</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la innovación laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral en la Municipalidad</p>	<p>Tipo de estudio: Descriptiva Correlacional</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>  <p>Donde: M: Muestra del estudio O1: Gestión de la felicidad O2: Desempeño laboral r: Relación entre las variables</p>	<p>Población:</p> <p>La población de estudio estará conformada por 50 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021, ya que estos se relacionan con las dimensiones que se pretende medir.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra de estudio estará conformada por 50 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>Procesamiento de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de tablas y figuras. • Método descriptivo. • Procesamiento estadístico. 	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de preguntas dirigido a los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021</p>

	<p>Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?</p> <p>¿La gestión de la felicidad se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?</p> <p>¿La gestión de la felicidad se relaciona con la calidad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021?</p>	<p>Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>Determinar si la gestión de la felicidad se relaciona con la calidad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p>	<p>Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con el crecimiento laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p> <p>La gestión de la felicidad se relaciona de manera significativa con la calidad laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista, 2021.</p>			
--	---	---	--	--	--	--

2. Instrumentos de recolección de datos

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro correspondiente a la pregunta, de acuerdo al cuadro de codificación. Por favor, conteste con su opinión sincera, es su opinión la que cuenta y por favor asegúrese de que no deja ninguna pregunta en blanco.

Sexo:.....Edad:.....

Codificación				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
01	La mayoría de las cosas de su vida están cerca de su ideal					
02	Siente que su vida está llena de gozo por el trabajo					
03	Las condiciones de su vida son excelentes					
04	Se considera una persona optimista en el trabajo					
05	Se siente satisfecho con su vida personal					
06	Esta satisfecho con lo que es profesionalmente					
07	Se siente satisfecho al trabajar en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista					
08	Ha experimentado la alegría al trabajar a gusto					
09	La vida ha sido justa con usted en el plano laboral					
10	Se siente realizado profesionalmente					
11	Para usted la vida es una cadena de éxitos					
12	Se siente feliz por su vocación de servicio					
13	Usted considera maravilloso poder trabajar con sus colegas					
14	Considera usted que su vida transcurre plácidamente					

15	Considera usted que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista cumple con sus objetivos trazados					
16	La ventaja competitiva que pueda generar la Municipalidad Distrital San Juan Bautista depende de la capacidad de innovar					
17	Ha observado usted que los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista estan comprometidos e identificados con su trabajo					
18	Considera que los trabajadores estan satisfechos laboralmente					
19	Los trabajadores se encuentran identificados con la Municipalidad Distrital San Juan Bautista					
20	Los trabajadores de la Municipalidad Distrital San Juan Bautista hacen uso correcto de los recursos disponibles					
21	Considera usted que los trabajadores consiguen sus logros en la vida laboral y personal					
22	Considera usted que los trabajadores cuentan con una actitud mental buscando la constante mejora de lo que existe					
23	Usted considera que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista posee un excelente servicio que satisfagan las necesidades de las personas					
Marque con una (x) la alternativa que considera la mas adecuada para cada pregunta.						
24	¿Cuál considera usted la dimensión más importante sobre la Gestión de la Felicidad?					
	a	Sentido positivo de la vida				
	b	Satisfacción con la vida				
	c	Realización personal				
	d	Alegría de vivir				
25	¿Cuál considera usted el factor más importante en el sentido positivo de la vida?					

	a	Ideal
	b	Gozo
	c	Excelencia
	d	Optimismo
26	¿Cuál considera usted el factor más importante en la satisfacción con la vida?	
	a	Personal
	b	Profesional
	c	Institucional
27	¿Cuál considera usted el factor más importante en la Realización personal?	
	a	Alegría
	b	Justicia
	c	Profesional
	d	Éxito
28	¿Cuál considera usted el factor más importante en la Alegría de vivir?	
	a	Vocación
	b	Alegría
	c	Placer
29	¿Cuál considera usted la dimensión más importante en el Desempeño Laboral?	
	a	Innovación
	b	Satisfacción
	c	Eficiencia
	d	Crecimiento Laboral
	e	Productividad
	f	Calidad
30	¿Considera que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista cuenta con una buena innovación con respecto al desempeño laboral?	
	a	Si
	b	No
31	¿Considera que la Municipalidad Distrital San Juan Bautista satisface las necesidades de sus trabajadores?	

	a	Si
	b	No
32	¿Cuál considera usted el factor más importante de la Eficiencia?	
	a	Compromiso e identificación con el trabajo
	b	Satisfacción Laboral
	c	Identificación con la organización
33	¿La Municipalidad Distrital San Juan Bautista ha crecido laboralmente los últimos años?	
	a	Si
	b	No
34	¿La Municipalidad Distrital San Juan Bautista mejoro su productividad?	
	a	Si
	b	No
35	¿Cuál considera usted el factor más importante de la Calidad?	
	a	Actitud Mental buscando la constante mejora de lo que existe.
	b	Servicio que satisfagan las necesidades del cliente

3. Estadística complementaria

Análisis de fiabilidad

Escala:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,900	,906	23

Matriz de correlaciones entre elementos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
P1	1,000	,110	1,00 0	1,00 0	,083	,199	,191	,114	,029	,055	,110	,110	,110	,110	,234	,229	,063	,253	,289	,284	,625	,543	,249
P2	,110	1,00 0	,110	,110	,083	,193	,192	,340	-,109	,081	1,00 0	1,00 0	1,00 0	1,00 0	,332	,421	,409	,210	,476	,468	,576	,620	,449
P3	1,000	,110	1,00 0	1,00 0	,083	,199	,191	,114	,029	,055	,110	,110	,110	,110	,234	,229	,063	,253	,289	,284	,625	,543	,249
P4	1,000	,110	1,00 0	1,00 0	,083	,199	,191	,114	,029	,055	,110	,110	,110	,110	,234	,229	,063	,253	,289	,284	,625	,543	,249
P5	,083	,083	,083	,083	1,00 0	,261	-,143	,341	,450	,221	,083	,083	,083	,083	,130	,325	,407	-,027	,416	,061	,375	,373	,299
P6	,199	,193	,199	,199	,261	1,00 0	,045	,181	,050	,277	,193	,193	,193	,193	,352	,074	,434	-,207	,200	,296	,426	,435	,436
P7	,191	,192	,191	,191	-,143	,045	1,00 0	,106	-,108	,003	,192	,192	,192	,192	-,012	,250	-,046	,168	,122	,241	,287	,236	,147
P8	,114	,340	,114	,114	,341	,181	,106	1,00 0	,051	,114	,340	,340	,340	,340	,272	,267	,517	-,028	,825	,192	,343	,341	,234
P9	,029	-,109	,029	,029	,450	,050	-,108	,051	1,00 0	,145	-,109	-,109	-,109	-,109	-,014	,226	,145	,143	,193	,088	,129	,117	,197
P10	,055	,081	,055	,055	,221	,277	,003	,114	,145	1,00 0	,081	,081	,081	,081	-,097	,357	-,029	,281	,096	,219	,247	,208	,238
P11	,110	1,00 0	,110	,110	,083	,193	,192	,340	-,109	,081	1,00 0	1,00 0	1,00 0	1,00 0	,332	,421	,409	,210	,476	,468	,576	,620	,449

P12	,110	1,00 0	,110	,110	,083	,193	,192	,340	-,109	,081	1,00 0	1,00 0	1,00 0	1,00 0	,332	,421	,409	,210	,476	,468	,576	,620	,449
P13	,110	1,00 0	,110	,110	,083	,193	,192	,340	-,109	,081	1,00 0	1,00 0	1,00 0	1,00 0	,332	,421	,409	,210	,476	,468	,576	,620	,449
P14	,110	1,00 0	,110	,110	,083	,193	,192	,340	-,109	,081	1,00 0	1,00 0	1,00 0	1,00 0	,332	,421	,409	,210	,476	,468	,576	,620	,449
P15	,234	,332	,234	,234	,130	,352	-,012	,272	-,014	-,097	,332	,332	,332	,332	1,00 0	-,202	,296	,016	,423	,223	,502	,497	,325
P16	,229	,421	,229	,229	,325	,074	,250	,267	,226	,357	,421	,421	,421	,421	-,202	1,00 0	,330	,181	,414	,220	,442	,488	,352
P17	,063	,409	,063	,063	,407	,434	-,046	,517	,145	-,029	,409	,409	,409	,409	,296	,330	1,00 0	-,351	,509	,318	,333	,373	,154
P18	,253	,210	,253	,253	-,027	-,207	,168	-,028	,143	,281	,210	,210	,210	,210	,016	,181	-,351	1,00 0	-,037	,256	,217	,176	,222
P19	,289	,476	,289	,289	,416	,200	,122	,825	,193	,096	,476	,476	,476	,476	,423	,414	,509	-,037	1,00 0	,071	,578	,577	,419
P20	,284	,468	,284	,284	,061	,296	,241	,192	,088	,219	,468	,468	,468	,468	,223	,220	,318	,256	,071	1,00 0	,473	,471	,339
P21	,625	,576	,625	,625	,375	,426	,287	,343	,129	,247	,576	,576	,576	,576	,502	,442	,333	,217	,578	,473	1,00 0	,940	,640
P22	,543	,620	,543	,543	,373	,435	,236	,341	,117	,208	,620	,620	,620	,620	,497	,488	,373	,176	,577	,471	,940	1,00 0	,716
P23	,249	,449	,249	,249	,299	,436	,147	,234	,197	,238	,449	,449	,449	,449	,325	,352	,154	,222	,419	,339	,640	,716	1,00 0