

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE
ADMINISTRACIÓN**



**Felicidad laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad
Provincial de Yungay 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Oliveros Shicshi, Sheyla Asuncion

Asesor:

Daniel Pérez, Jorge Augusto

Código ORCID

0000-0002-8323-3971

Caraz – Perú

2018

1. Palabras clave:

Tema	Felicidad Laboral
Especialidad	Administración

Key words

Theme	Work Happiness
Specialty	Administration

Líneas de investigación según OCDE:

5. Área: Ciencias Sociales

5.2. Sub Área: Economía

Negocios

5.2.12 Talento Humano

2. Felicidad Laboral en la Municipalidad de Yungay, 2018

Labor Happiness in the Municipality of Yungay, 2018

3. Resumen

En el presente proyecto de investigación: Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018 tuvo como propósito determinar los Factores de la Felicidad Laboral de los trabajadores.

La Metodología que se utilizó, es tipo descriptiva, el estilo fue no experimental de corte transversal y se aplicó como instrumento de investigación un cuestionario. La población estuvo conformada por 20 colaboradores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, no siendo necesario extraer muestra.

Los resultados obtenidos fueron: En un 80% de los trabajadores consideran que las actividades que realizan les motiva y les permite desarrollarse profesionalmente, El 85% del personal se sienten con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo dentro de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay.

4. Abstract

In this research project: Labor Happiness in the Provincial Municipality of Yungay, 2018; its purpose was to determine the Factors of Labor Happiness of workers.

The methodology that was used is descriptive, the style was non-experimental cross-section and a questionnaire was applied as a research tool. The population was made up of 20 employees of the Infrastructure Management of the Yungay Provincial Municipality, and it was not necessary to extract a sample.

The results obtained were: In 80% of the workers consider that the activities they carry out motivate them and allow them to develop professionally, 85% of the staff feel with courage and energy to adequately carry out their work within the Infrastructure Management of the Yungay Provincial Municipality.

ÍNDICE GENERAL

1. Palabra Clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	2-17
5.2. Justificación de la investigación.....	17-18
5.3. Problema	18
5.4. Conceptualización y Operacionalización de Variables	18-20
5.5. Hipótesis	20
5.6. Objetivos.....	20
6. Metodología del Trabajo	21
6.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	21
6.2. Población - Muestra	21
6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	21
7. Resultados	23
8. Análisis y discusión	43-47
9. Conclusiones y Recomendaciones.	58
9.1. Conclusiones.....	48-49
9.2. Recomendaciones.....	49-50
10. Agradecimientos	50
11. Referencias Bibliográficas.....	51-55
12. Anexos y apéndices	56-73

5. Introducción

Mediante la investigación “La Felicidad Laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay- 2018”, se busca describir la felicidad laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura con el objetivo de determinar el nivel de felicidad laboral, logrando un mejor desempeño y comodidad de los trabajadores de la Municipalidad.

La Felicidad Laboral ha sido objeto de estudio para muchos, ya que el grado de importancia que presenta la felicidad laboral en cualquier institución. Conscientes de ello, se ha decidido realizar un estudio al respecto en la Municipalidad Provincial de Yungay, con el propósito de conocer la felicidad Laboral del personal de la entidad.

Las empresas privadas, organizaciones e instituciones públicas, se ha observado que en la investigaciones realizadas se centran fundamentalmente en la productividad laboral o con los resultados económicos, sin embargo pocos estudios se basan en la felicidad laboral, ya que no deja de ser menos relevantes con las variables anteriores ya que se asocia a nuestra vida y a nuestro desarrollo personal como profesional.

La felicidad es fundamental para nuestras vidas, que todos queremos lograr, en estos últimos años se han realizado estudios con el fin de mejorar la calidad de vida en los espacios laborales de las empresas o instituciones. En la actualidad muchos de los trabajadores se sienten felices cuando reciben una remuneración que satisface sus necesidades. En los últimos años y en los países de la región en particular, se ha observado conductas desde diferentes aspectos, para entender la felicidad en el trabajo, sin embargo no es un concepto que se haya estudiado de manera suficiente.

En la actualidad no se ha demostrado una consistente capacidad explicativa, ya que se evidencian diferentes aspectos que están relacionados a la felicidad de trabajo en ellos tenemos: la motivación, la satisfacción laboral, el compromiso institucional, clima institucional, remuneraciones, el desarrollo personal, etc. Estos hacen que la investigación sobre la felicidad, se dirija al campo de la complejidad, por diferentes tipos de modelos de gestión de las personas.

En lo laboral no debemos renunciar a ser felices en el trabajo, como tampoco debemos dejar de ser felices en nuestra vida, por ende la necesidad de un cambio de paradigma. Para pensar que el trabajo un espacio importante en nuestras vidas de la misma manera la utilización de nuestras fortalezas.

La investigación realizada tienen importantes teorías aplicativas y teorías psicológicas de relaciones entre las actitudes humanas que en la antigüedad solo pertenecían a campos de la filosofía o de alguna arte. La mayor aspiración de la persona a lo largo de su historia, es encontrar la felicidad, con practica cotidiana podremos lograrlo.

5.1. Antecedentes y fundamentación Científica

Antecedentes

Con el fin de obtener con elementos para comprender y de la misma forma evaluar resultados del trabajo se cuenta con antecedentes que ayudaran comprender y desarrollar mejor la investigación.

(Giraldo, 2017), Sevilla- España, En su tesis titulada: “Economía de la Felicidad: evidencia para Colombia vs España”, Tesis para obtener su grado doctoral de la universidad de Sevilla, facultad de ciencias económicas y empresariales. El primer objetivo principal es establecer la secuencia de la literatura que ha terminado configurando una su disciplina dentro de la Ciencia Económica y efectuar un modelo micro econométrico para Comprender entre las variables que saber el nivel de satisfacción con la vida en Colombia vs España.

En Conclusión se Determina lo siguiente:

- Restringiendo los análisis económicos de la Felicidad, debemos reconocer que las económicas se basan en la riqueza con un objetivo de estudio.

- La Felicidad pronto sería expulsada del ámbito de la economía, principalmente debido a las contribuciones de algunos autores, con la denominada lógica de elección racional.
- La felicidad a partir de las encuestas, presentan algunas metodologías pendientes para que lo resuelva, lo cual está siendo ampliamente aceptadas por la comunidad científica, es claro dejar que las medidas de bienestar que vienen complementar las medidas objetivas.

(Espinosa, 2017), Granada-España, Tesis titulada: La Percepción del profesorado sobre felicidad, Tesis para obtener su grado doctoral, en la Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la Educación. El objetivo principal ampliar los aspectos positivos para obtener la felicidad. La muestra que se utilizó fue de 150 alumnos, siendo el estudio de tipo Correlacional y de corte trasversal

En Conclusión se Determinó lo siguiente:

- No se verificó diferencias entre ambos sexos en cuanto a la felicidad total.
- No existe diferencias en la Felicidad Percibida.
- En cuanto a los menores de edad el nivel de felicidad es alta.

(Leyton, 2016), Bogotá – Colombia, En su investigación titulada “La gerencia de la felicidad”: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada, el objetivo principal es que tomen conciencia de la importancia que la motivación a los trabajadores se genera en sus rendimientos. La muestra que se utilizó fue de 206 trabajadores, siendo el estudio de tipo Correlacional y de corte trasversal. En algunos conceptos se exponen experiencias de las organizaciones que ayudan al desarrollo de la felicidad para tener un mejor resultado.

En conclusión, se determina:

- Para la felicidad existe diversos conceptos como de un colombiano define que la felicidad difiere al de una habitante de la india, la felicidad es el interior propia del ser, de ahí el reto para las organizaciones actuales, las cuales deben ser capaces de influir de manera positiva en los trabajadores manteniendo algunos parámetros óptimos del bienestar laboral que influyen a la incorporación de la felicidad.
- Muchas de las organizaciones han apostado en diferentes conceptos de felicidad laboral a su gestión, con resultados positivos, ya sea en el rendimiento de los colaboradores y en muchos aspectos de la empresa.

(Rocio, 2007), Lima, En su tesis titulada-."Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del callao". Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. La muestra utilizada es de 216 trabajadores de ambos sexos, el método del estudio es descriptivo-Correlacional trato de evidenciar la relación entre la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao. El método utilizado es el descriptivo-Correlacional .Se utiliza como instrumento como instrumento la escala de Felicidad de Lima y la Escala de Satisfacción Laboral.

En Conclusión se determina:

- Se observó un nivel alto de felicidad en los colaboradores de 41 empresas industriales del callao.
- Se acertó un nivel alto de satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa industrial del callao.
- Se verifico que existe una negatividad muy débil entre las relaciones humanas y el nivel de felicidad de tal manera también un factor muy débil entre las remuneraciones y el beneficio laboral.

(Reyna, 2017), Libertad-Trujillo, En su Tesis Titulada: "Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del

Gobierno Regional la Libertad, 2017” Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional. La muestra que se utilizó fue de 184 trabajadores, siendo el estudio de tipo Correlacional y de corte trasversal.

En conclusión se determina:

- Se observó un nivel regular respecto a la felicidad en el trabajo, un porcentaje medio poseen un nivel favorable y un porcentaje bajo tiene un nivel superior de Felicidad.
- El sentido positivo de la vida, la satisfacción con vida y la alegría de vivir se relacionan positivamente con sus variables.

(Leon y Gomez, 2016), Lima, En su tesis titulada: “Gratitud y Felicidad en estudiantes del segundo al quinto año de una universidad privada de lima, 2016 Tesis presentada para optar el título profesional de Psicólogo, de la Universidad Peruana Unión Facultad Ciencias de la Salud. La investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre la Gratitud y Felicidad en los estudiantes de una Universidad Privada de Lima Este. La muestra que se utilizó fue de 404 estudiantes de ambos sexos entre las edades de 20 a 30 años. El diseño de investigación fue no experimental, de corte trasversal y de alcance Correlacional y de manera también el instrumento empleado para la medición de la Gratitud fue la escala de Gratitud y Felicidad.

En Conclusión se Determinó:

- Se observó que sí existe relación altamente efectiva entre gratitud y felicidad.
- Se encontró una relación altamente significativa entre gratitud y sentido positivo de la vida.

- se evidenció que la gratitud y la satisfacción con la vida están relacionadas.

Antecedentes a nivel local No se encontró trabajos previos relacionados al tema a investigar.

Fundamentación Científica

El estudio asume el enfoque teórico de la Administración cuyo concepto central es la Felicidad Laboral

(Gaitan, 2015). La felicidad es un tema principal de la psicología, cabe resaltar que, ha tenido conceptos en la antigüedad del mundo. Es así como cada persona tiene un conocimiento diferente de lo que le genera satisfacción o placer”

(Alarcon.R, 2009) La felicidad actualmente ha sobrepasado las expectativas de la psicología, ya sea en lo personal como también ha topado las normas de felicidad, es decir hacer países de felices ciudadanos.

Según (Alaron.R, 2006) , El estado de satisfacción, experimenta ciertamente al individuo en posesión de un bien ansiado, cabe decir que la felicidad es de naturaleza variada. Tales como materiales, éticos, psicológicos, religiosas, sociales y políticos, etc. La felicidad es bienestar subjetivo, las personas buscan integrar diferentes ámbitos de nuestra vida.

(Seligman, 2003). La felicidad se fija en los vínculos positivos, conocimiento en las fortalezas y el placer de vivir entre ellos también el vínculo intrapersonal con el entorno social.

Todos los conceptos motivacionales pertenecen a los sentimientos positivos que tienen los colaboradores esto generara que su desempeño sea una experiencia positiva y agradable. Cabe decir si los conceptos motivacionales son favorables eleve la satisfacción de los colaboradores de la misma manera si se olvida la oportunidad y el desafío obtendrían un resultado de desmotivación, el desinterés y cambiaría el sentido de su vida, logra de un colaborador se puede conseguir a través

de factores motivacionales. Los estudios sobre la felicidad han sido, centrando sus estudios en las emociones que hacen felices a las personas.

(Luthans, 2002) Los conceptos más definidos de la psicología positiva en el trabajo, se han desarrollado como parte de la teoría de los comportamientos organizativos en el trabajo, el estudio, conocimientos psicológicos positivos estas pueden ser valorados de manera efectiva para mejorar el rendimiento del trabajador. (Seligman, 2003), propuso un marco estructural referente a las diferentes vías que permitieron alcanzar el bienestar y la felicidad. Esta propuesta no ha sido considerada como una teoría, sino como una forma de estructurar una investigación inicial sobre la felicidad. Indicó que hay por lo menos tres vías fundamentales para acercarse a la felicidad:

- La vida placentera, se puede lograr maximizando las emociones positivas y minimizando las emociones negativas, en los tiempos pasado, presente y futuro.
- Una segunda vía es la vida comprometida que para ejecutarla necesita que se pongan en práctica las fortalezas personales y con el mayor número de experiencias óptimas.
- Finalmente la vida significativa, la cual debe ser más duradera y contiene los objetivos personales de corto y largo plazo.

Para ello es necesario el uso de las instituciones positivas como la democracia, familia y educación. También se precisó que estas tres vías no son necesariamente exclusivas ni excluyentes, pero se estableció que la vida placentera y la vida significativa tienen singular importancia en la construcción del bienestar. En ese sentido, se afirma que los mejores predictores de la felicidad no son necesariamente cuantas posesiones materiales se tienen, sino las metas significativas que tiene la persona.

Felicidad Organizacional

(Luthans, 2002) La felicidad organizacional es una definición nueva que está en constante investigación para ello establecen un aspecto del capital humano en las empresas. La capacidad organizacional es factible para brindar todas las condiciones necesarias y todos los procedimientos que permitan desarrollar su dedicación individuales y grupales, para orientar su desempeño hacia sus metas de la empresa. Las Organizaciones deben tener una preferencia dentro de su meta, que sería la felicidad de sus colaboradores, la empresa debe conocer que los colaboradores puedan vigilar los procesos con los que trabajan, y al momento de unir sus fuerzas y conocimientos de un labor, se van a desarrollar aspectos esenciales.

Dentro de la felicidad organizacional entra a trabajar la satisfacción en el trabajo, de manera que el trabajador se siente envuelto con la organización y sus funciones, lo cual ayuda a mantener su compromiso positivo con la organización.

Según algunos estudios elaborados nos mencionan que la felicidad organizacional son comportamientos y emociones donde cada trabajador tiene una actitud positiva, la motivación adecuada para trabajar y respeten a la organización.

Felicidad Y Trabajo

En la actualidad el ser humano ha tenido siempre en cuenta la felicidad como una meta o un fin. La felicidad es muy difícil de alcanzar, si en algún momento nos sentimos felices es por algún motivo, la felicidad ha demostrado que no puede ser permanente se detalla que se compone al momentos pequeños, de situaciones vividas día a día característica principal es aparecer y desaparecer en nuestra vida diaria.

¿En qué consiste esa felicidad que todos perseguimos?

(Diener.E, 1984) Opta utilizar un concepto más práctico desde un aspecto psicológico las cuales componen tres factores fundamentales, alto nivel de satisfacción laboral, alto número de sentimientos positivos y por último mínimo número de sentimiento negativo.

Según (Diener.E, 1984) estas conceptos muestran tres fases. La primera se basa en el bienestar del individuo. Los objetivos principales de la psicología en el trabajo muestran conceptos positivos de la psicología.

Mientras algunos autores eligen los conceptos de felicidad identificar con el placer, compromiso, evitando definir la felicidad. De manera que se obtendrá con consentimiento de los distintos conceptos de la felicidad la cual va buscar representar una perspectiva psicológica.

Alarcón (2002) Menciona que la felicidad depende de la salud de la persona, de su trato con dios y de la buena unión familiar, manifiestan que la felicidad es una emoción que los seres humanos revelan, en la antigüedad mostraron que la felicidad es medible a través de algunos estudios cuantitativos.

La felicidad se muestra como un estado de ánimo que tiene una persona cuando cree cuando pretende haber logrado la meta, o cuando supera sus propias expectativas, (Gamero.H, 2013), también la felicidad transmite paz interior y una tranquilidad profunda en sí misma, de la misma manera muestra un enfoque positivo que provoca conseguir nuevas metas y objetivos en el camino de vida (Medrano, 2014).

Variables sociodemográficas entre felicidad, estado civil y sexo

(Alarcon.R, 2001). El bienestar es una personalidad estimulada por diferentes variables entre ellas encontramos, el sexo, y el estado civil que manifiestan diferencias de la felicidad de las personas.

De (Zubiria.M, 2007) menciona que biológicamente el hombre tiene necesidades las cuales tienen que ser satisfechos para que puedan sentirse bien, el principal factor es la motivación para desarrollar o alcanzar algo de manera satisfactoria.

Como se había mencionado anteriormente, De (Zubiria.M, 2007) crea 5 tipos de felicidad:

- Felicidad Familiar: La familia es un grupo importante para la vida social como interpersonal.
- Felicidad Interpersonal: mide el ánimo de las personas.
- Felicidad íntima: Ideal de tener a una pareja, con un compromiso alto, los hombres y mujeres.
- Felicidad Subjetiva: Puede ser libre para crear, realiza actividades, proyectos.
- Felicidad Laboral: Se practica las aptitudes personales, y permite interactuar e integrarse a un grupo social.

Felicidad desde la perspectiva económica

(Ansa.M, 2008) .Menciona que los economistas tienen una idea de riqueza y rentabilidad y más bienes que mejoran las condiciones de vida, de tal manera también de mayor bienestar y definitivamente mayor felicidad. Esta investigación se basa en el capital social y la felicidad en los países nórdicos. (Diaz, Portela, & y Neira, 2011).

(Lorca.M, 2012), Manifiesta que el estado es una institución propiciadora de la felicidad, retribuye la riqueza y de la misma manera atiende las necesidades sociales ablando sobre el nivel de bienestar de los ciudadanos.

(Gaitan.I, 2015) Mencionan que el trabajo establece que la felicidad no solo es el dinero, esto dependerá de los propósitos que tiene cada persona y de sus contribuciones al mundo, el nivel de aspiración que tiene frente a la vida. Pág.-2

(Barragan, 2013) Los estudios de felicidad se inician de manera psicológica y científica. Los investigadores no hallan una respuesta favorable se preguntan ¿Cómo las personas sacan provecho de la adversidad, mientras que habían otras que parecían crónicamente infelices, lamentándose continuamente lo negativo, Pág. 10.

La felicidad es sensación positiva como una alegría, de manera que alcanza una costumbre positiva ya sea interna o externa que producen pensamientos que ayudan al crecimiento personal. (Mercado.M, 2014).

Para (Salmurri.F, 2004), Detalla que la felicidad es un sentimiento de ánimo demostrado por emociones satisfactorias, también la felicidad se basa en el bienestar subjetivo ya que se considera que la felicidad reside dentro de nosotros y de dentro de nuestras percepciones.

(Seligman.M, 2002) Ha sugerido que se sientan felices con la conexión que tienen en el trabajo y una meta superior o de un valor importante. Es concepto es conocido como una experiencia óptima y de interés por la actividad, en el aspecto laboral, también detalla la absorciones las actividades, y la retroalimentación. Las personas infelices en el trabajo no son muy productivas, se encontró que los factores que influyen en la felicidad organizacional son:

Compromiso Individual, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

5.2. Justificación de la investigación

Teórica

El presente trabajo de estudio permitirá comprender las hipótesis, conceptos e investigaciones respecto a la Felicidad Laboral, lo cual será demasiado favorable para los alumnos y expertos de las diferentes carreras que estén interesados en tener un mejor estudio sobre la variable.

Social

El presente estudio es relevante socialmente, porque beneficiará a la municipalidad provincial de Yungay ya que los resultados obtenidos permitirán a que la entidad conozca más sobre los factores de la felicidad laboral asimismo beneficiara a la sociedad porque esta investigación será un primer paso para que las empresas tomen en cuenta el enfoque que debe tener frente a la importancia de las características

de felicidad del personal de cualquier organización, para el buen rendimiento en su desempeño.

5.3.Problema

¿Cuál son los Factores de la Felicidad Laboral en la Gerencia de Infraestructura de La Municipalidad Provincial de Yungay 2018?

5.4.Conceptualización y Operacionalizacion

Conceptualización

(Salas A. , 2013) Menciona que la felicidad laboral presenta tres componentes o dimensiones: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo” (pág. 64).

Operacionalizacion Propósito

(Continetal, 2015) Expresa el logro o desempeño que el personal de trabajo debe demostrar en el proceso o al término de sus labores, en función a eso verifican el logro y la competencia dentro de su centro de trabajo. (Pág. 4).

Entusiasmo.

(Martin, 2008). El entusiasmo da lugar a hacer algo positivo, es una persona ágil e inquieta que pretende experimentar cosas nuevas o conocer lugares de la misma forma a conocer nuevas personas (Pág. 12).

Dedicación

(Porto J. , 2017). La dedicación es cuando una persona ocupa la totalidad de su tiempo en realizar trabajos ya sea en su trabajo como también en sus cosas personales (Pág. 12).

Comportamiento

(Galarsi, 2011) Es una acción por la que una persona mantiene y desarrolla su vida en relación con su ambiente, respondiéndole a él y de la misma forma también modificándolo, (Pág. 99).

Estado Emocional

(Bericat, 2012) Es una experiencia corporal la cual es descubierta en el interior del cuerpo, durante el transcurso de la vida.(Pág. 1)

Recompensas

(Urquijo, 2008)Es un pago que percibe un colaborador a cambio de un servicio o de alguna actividad realizada. (Pág. 30)

Tipo de Trabajo

(Neffa, 2003)El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad. (Pág. 1)

Identificación

(Reyes, 2013) La identidad es un factor que debe ser parte de la visión empresarial que permite una conexión a la organización. (pág. 01).

Compromiso con la organización

(Lopez, 2017) Surge cuando una persona, realiza inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación. (Pág. 30).

Aceptación de valores y Objetivos

(Navarro E. , 2010) Misión, visión, valores no son más que una herramienta de ayuda a la planificación estratégica, basada, de nuevo, en el sentido común: dónde estamos y a dónde queremos ir. El nombre, de hecho, es lo de menos. Lo importante es el concepto. Lo que no puede ser es que estas palabras sustituyan a lo que significan. (Pág. 1).

5.5. Hipótesis

Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir los Factores de la Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, de las variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

5.6. Objetivos

Objetivo General

- Determinar los factores de Felicidad laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

Objetivo Especifico

- Determinar los factores del compromiso individual de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.
- Conocer los factores de la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay ,2018.
- Determinar los factores del Compromiso Organizativo de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

6. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

Conforme al problema planteado y los objetivos formulados, el tipo de análisis será descriptiva, ya que buscare especificar propiedades, características y

rasgos importantes de la variable de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 80).

Diseño de investigación

En cuanto al diseño, será una investigación no experimental, de diseño transversal, ya que se realizara en un solo momento, en un tiempo único la recolección de datos. (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 80).

6.2.Población Y Muestra

Población

La población está conformada por 20 personas, los cuales son los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay.

Muestra

Por ser una población finita y mínima se consideró como muestra a los 20 trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay – 2018.

6. 3.Técnica E Instrumentos De Investigación

En este proyecto de investigación, se utilizará como instrumento de investigación lo siguiente:

- La técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario: Será conformada por un conjunto de preguntas seleccionadas científicamente por un experto en la especialidad de Administración de empresas.

- Procesamiento y análisis de la información

Para el presente estudio y para verificar el nivel de confiabilidad y validez se obtuvo mediante el aporte de un experto.

- Elaboración del instrumento o cuestionario
- Validación de instrumento
- Aplicación de instrumento
- Tabulación y procedimiento de resultados - Y análisis de la información recopilada.

Análisis de datos:

Método de análisis de datos:

Estadística descriptiva: se hará uso para describir los resultados en la base de tablas de frecuencia y gráficas de barras haciendo uso de tendencias centrales.

7. Resultados

Resultados obtenidos para determinar la Felicidad Laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.

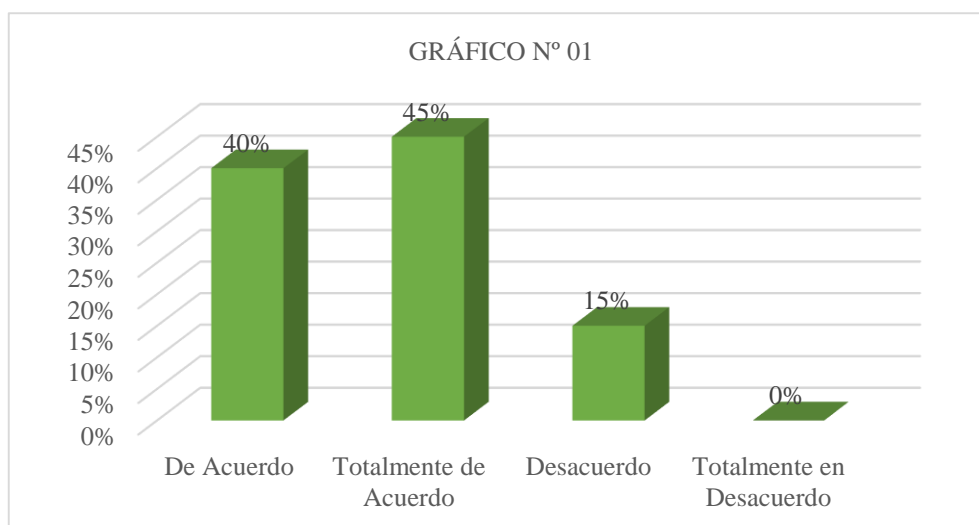
1. ¿Considera Usted que los trabajadores conocen los objetivos de la Municipalidad?

TABLA 1

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	8	40%
Totalmente de Acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	3	15%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

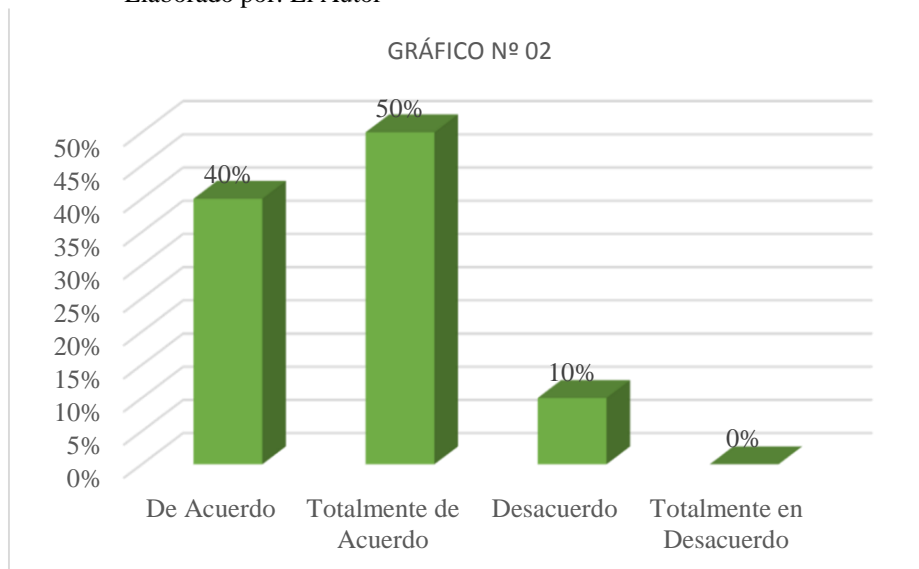
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que un 45% de los trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que los trabajadores conocen los objetivos de la Municipalidad, A un 40% están de acuerdo y un 15% están en desacuerdo y manifiestan que no conocen los objetivos de la Municipalidad.

2. ¿Tienes clara cuál es la meta de la Municipalidad?

TABLA 2

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	8	40%
Totalmente de Acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo ni Desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	2	10%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

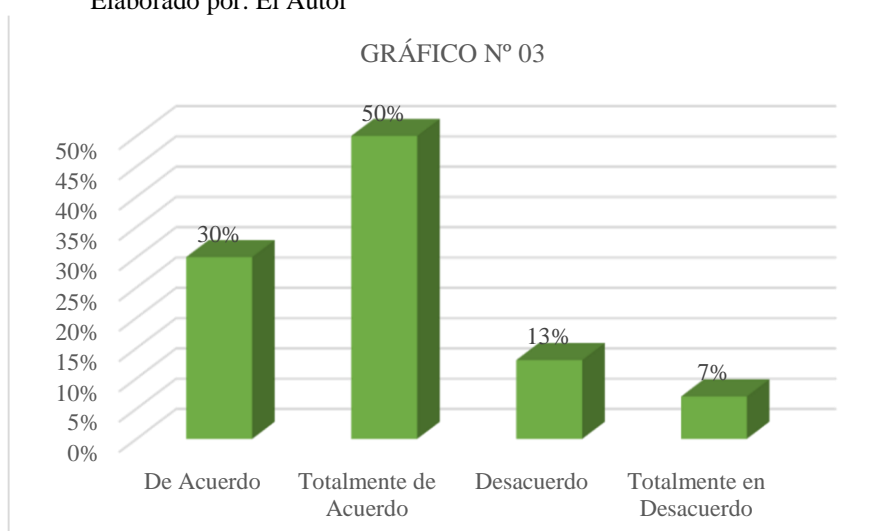
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 50 % de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo y tienen clara cuál es la meta de la Municipalidad, A un 40% están de acuerdo y un 10% están en desacuerdo y no conocen cuál es la meta de la Municipalidad.

3. ¿Consideras que las actividades que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?

TABLA 3

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	6	30%
Totalmente de Acuerdo	10	50%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	3	13%
Totalmente en Desacuerdo	1	7%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

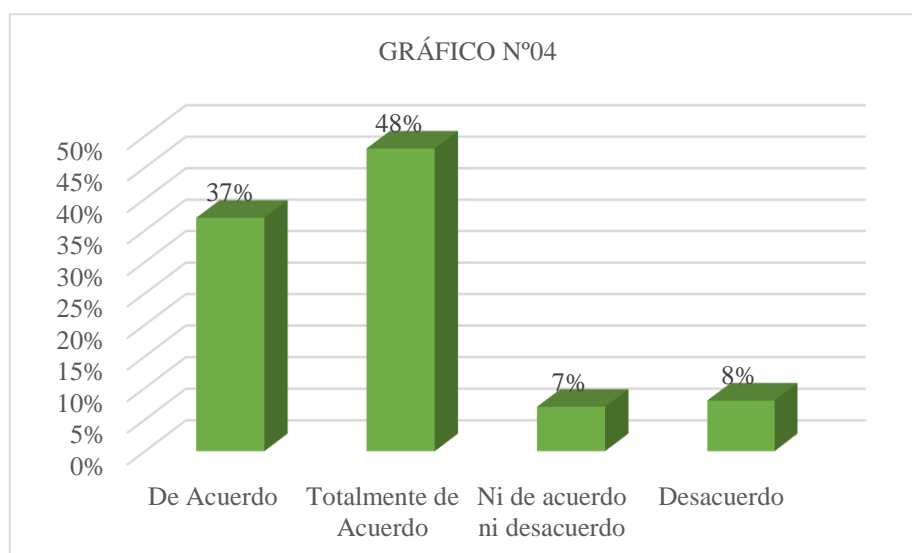
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 50 % de los trabajadores encuestados indican que están totalmente de acuerdo que las actividades que realizan les motivan y les permiten desarrollarse profesionalmente. A un 30% están de acuerdo, A un 13% en desacuerdo y un 7% están totalmente en desacuerdo que las actividades que realizan les motivan y les permiten desarrollarse profesionalmente

4. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?

TABLA 4

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	7	37%
Totalmente de Acuerdo	10	48%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	7%
Desacuerdo	2	8%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



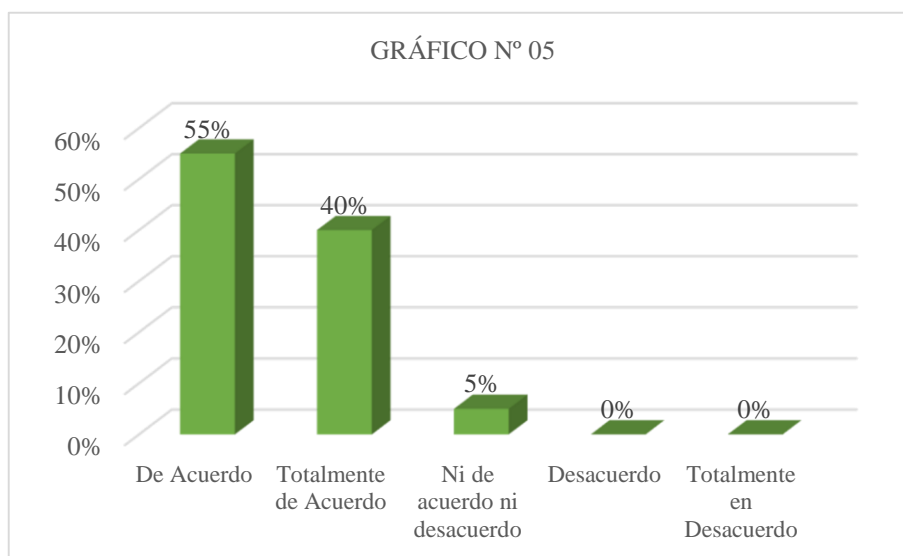
Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 48% de los trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que se sienten con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo. A un 37% están de acuerdo, Aun 8% están en desacuerdo y un 7% está ni de acuerdo ni desacuerdo que se sienten con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.

5. ¿Considera Usted que realiza sus actividades con dedicación? TABLA 5

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	11	55%
Totalmente de Acuerdo	8	40%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	5%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

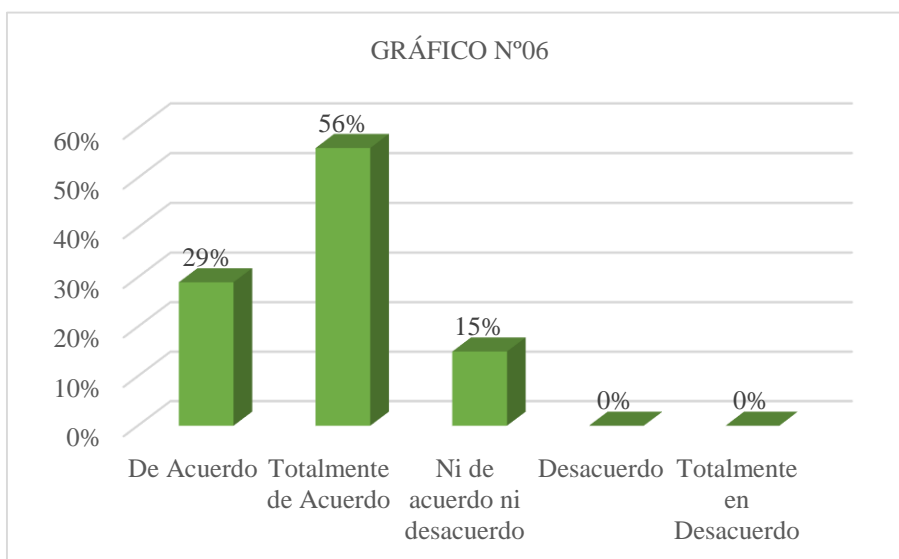
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 55 % de los trabajadores encuestados están de acuerdo que realizan sus actividades con dedicación, A un 40% que están totalmente de acuerdo y un 5% están ni de acuerdo ni desacuerdo que realizan sus actividades con dedicación.

6. ¿Usted Se considera responsable de las tareas que les son asignadas?

TABLA 6

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	6	29%
Totalmente de Acuerdo	11	56%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	15%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

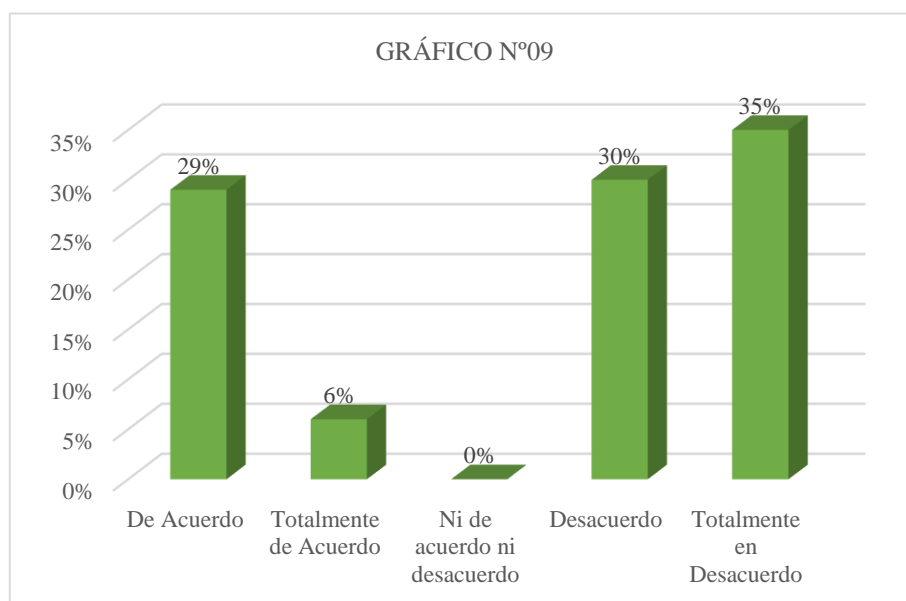
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 56 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo que son responsables de las tareas que se asigna. A un 29% están de acuerdo y un 15% están ni de acuerdo ni desacuerdo que son responsables de las tareas que se les asigna.

7. ¿Usted participa en la toma de decisiones, definición de objetivos y mejoras en su entorno laboral?

TABLA 7

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	6	29%
Totalmente de Acuerdo	1	6%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	6	30%
Totalmente en Desacuerdo	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 35 % de los trabajadores encuestados indican que están totalmente en desacuerdo y que no participan en la toma de decisiones, definición de objetivos y mejoras en su entorno laboral. A un 30% están en desacuerdo, A un 29 % están de acuerdo y un 6% están

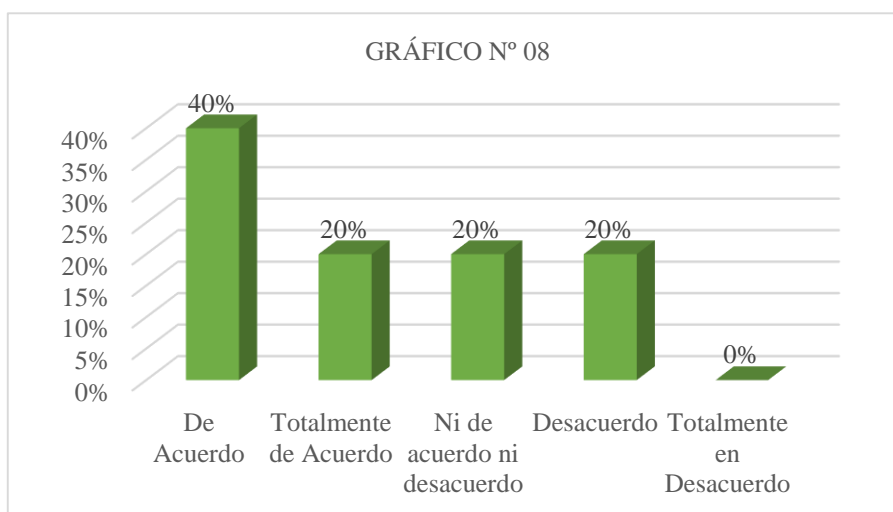
totalmente de acuerdo y manifiestan que participan en la toma de decisiones, definición de objetivos y mejoras en su entorno laboral.

8. ¿Usted comunica o comparte con sus compañeros de trabajo, datos, información o conocimientos adquiridos de su experiencia laboral?

TABLA 8

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	8	40%
Totalmente de Acuerdo	4	20%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	20%
Desacuerdo	4	20%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 40 % de los trabajadores encuestados están de acuerdo que se comunican y comparten con sus compañeras de trabajo, datos, información o conocimientos adquiridos de su experiencia laboral. A un 20 % están totalmente de acuerdo, A un 20% están ni de acuerdo ni desacuerdo y un 20%

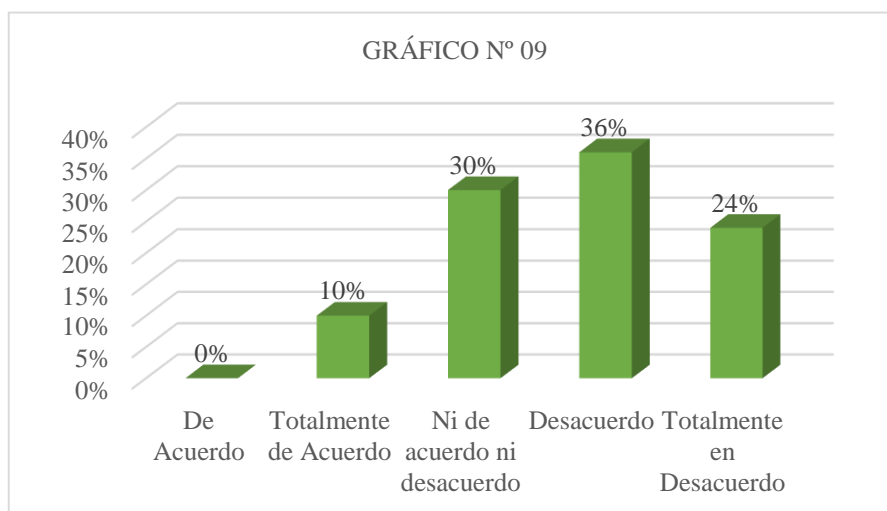
están en desacuerdo que se comunican y comparten con sus compañeros de trabajo, datos, información o conocimientos adquiridos de su experiencia laboral.

9. ¿Considera usted que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la Municipalidad?

TABLA 9

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	2	10%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	30%
Desacuerdo	7	36%
Totalmente en Desacuerdo	5	24%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 36 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están en desacuerdo que la mayoría de

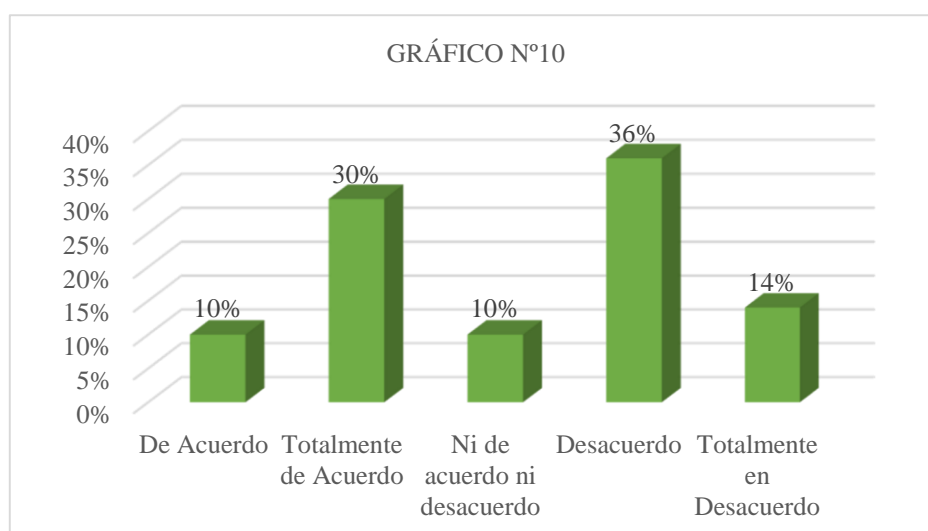
los trabajadores no están ligados emocionalmente con la Municipalidad, A un 30% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, A un 24% están totalmente en desacuerdo y un 10% están totalmente de acuerdo que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la Municipalidad.

10. ¿Considera usted que se siente emocionalmente conectado (a) a la Municipalidad?

TABLA 10

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	2	10%
Totalmente de Acuerdo	6	30%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	10%
Desacuerdo	7	36%
Totalmente en Desacuerdo	3	14%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

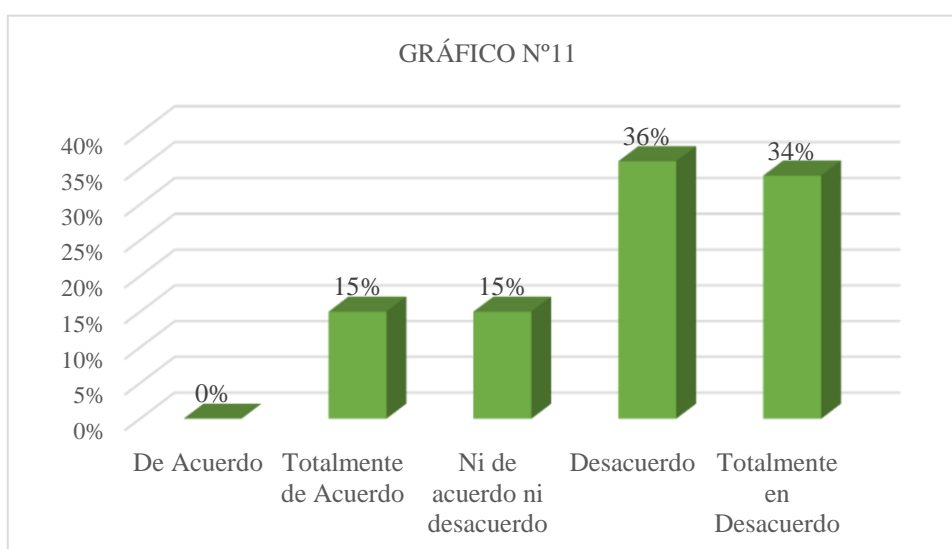
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 36 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están en desacuerdo, A un 30% están totalmente de acuerdo, A un 10% están de acuerdo, A un 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 14% están totalmente en desacuerdo y que no están conectados emocionalmente con la Municipalidad.

11. ¿Considera Usted que existe equidad en recompensas e incentivos entre empleados?

TABLA 11

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	3	15%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	15%
Desacuerdo	7	36%
Totalmente en Desacuerdo	7	34%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 36 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están en desacuerdo con las recompensas e incentivos entre empleados, A un 34% están totalmente en desacuerdo, A un 15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 15% están totalmente de acuerdo con las recompensas e incentivos entre emplead

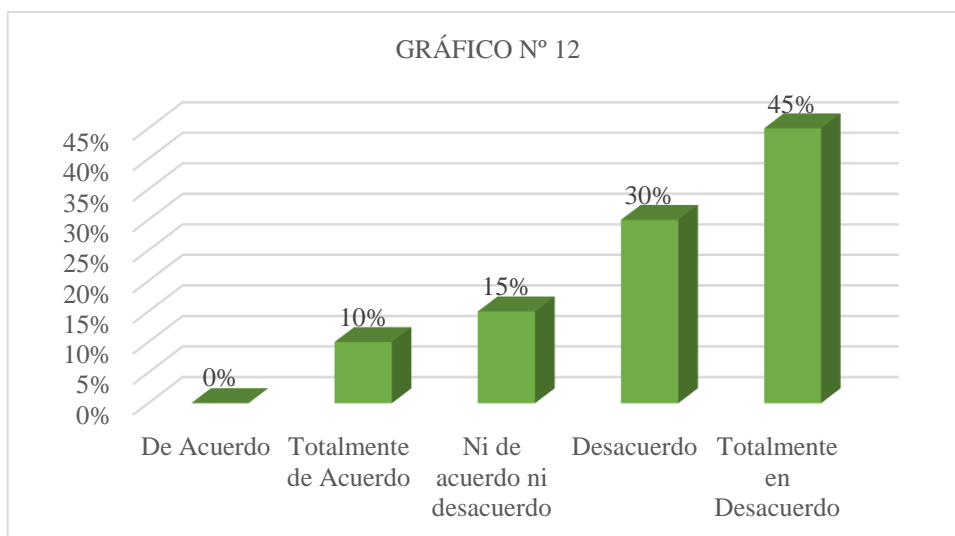
12. ¿Estás de Acuerdo con la manera y los incentivos con los que eres recompensado?

TABLA 12

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	0	0%
Totalmente de Acuerdo	2	10%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	15%
Desacuerdo	6	30%
Totalmente en Desacuerdo	9	45%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

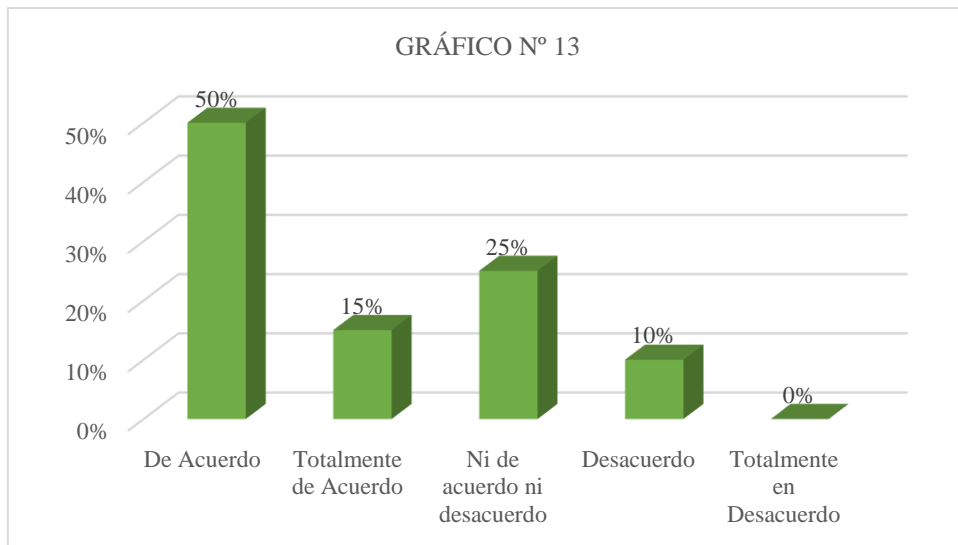
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 45 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente en desacuerdo, A un 30% están en desacuerdo, A un 15% están ni de acuerdo ni desacuerdo y un 10% están totalmente de acuerdo con la manera y los incentivos con los que son recompensados.

13. ¿Respetan las condiciones físicas de trabajo principios y valores que poseés?

TABLA 13

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	10	50%
Totalmente de Acuerdo	3	15%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	25%
Desacuerdo	2	10%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

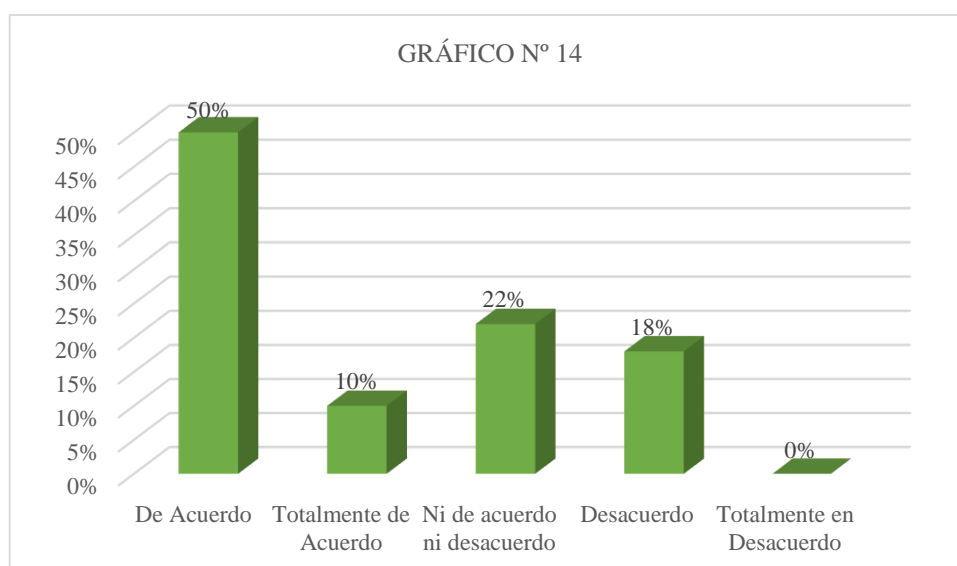
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 50 % de los trabajadores manifiestan que están de acuerdo y Respetan las condiciones físicas de trabajo principios y valores que poseen. A un 25% están ni de acuerdo ni desacuerdo, A un 15% están totalmente de acuerdo y un 10% están en desacuerdo que Respetan las condiciones físicas de trabajo principios y valores que poseen

14. ¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?

TABLA 14

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	10	50%
Totalmente de Acuerdo	2	10%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	22%
Desacuerdo	4	18%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

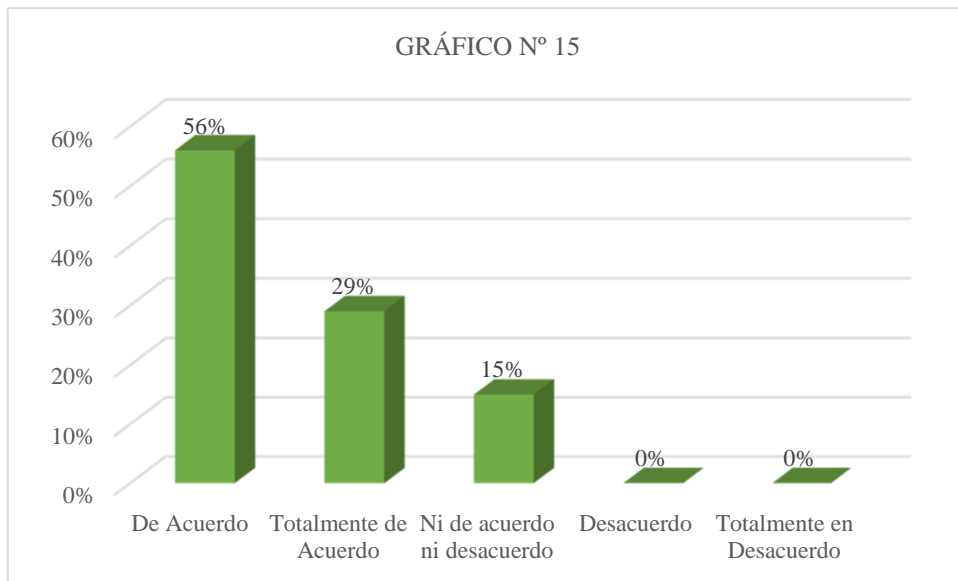
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 50 % de los trabajadores manifiestan que están de acuerdo, que las condiciones físicas son adecuadas para realizar sus labores pertinentes. A un 22% están ni de acuerdo ni desacuerdo, A un 18% están en Desacuerdo y a un 10% están totalmente de acuerdo que las condiciones físicas son adecuadas para realizar sus labores pertinentes.

15. ¿Te sientes identificado de trabajar para la Municipalidad?

TABLA 15

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	11	56%
Totalmente de Acuerdo	6	29%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	15%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

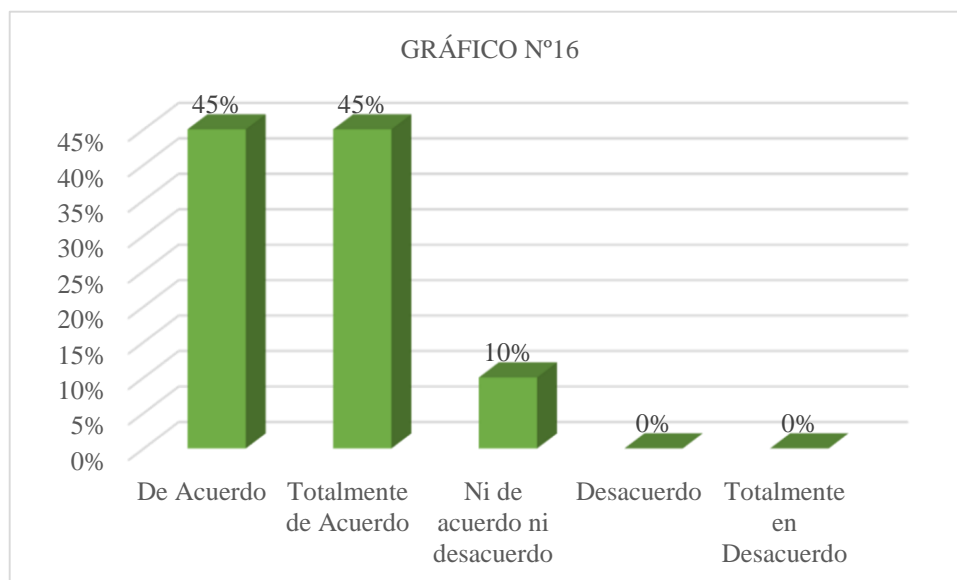
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 56 % de los trabajadores manifiestan que están de acuerdo y se sienten identificado con la Municipalidad. A un 29% están totalmente de acuerdo y un 15% están ni de acuerdo ni desacuerdo que se sienten identifican con la Municipalidad

16. ¿Considera su trabajo actual es interesante para su desarrollo profesional?

TABLA 16

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	9	45%
Totalmente de Acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	10%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Auto



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

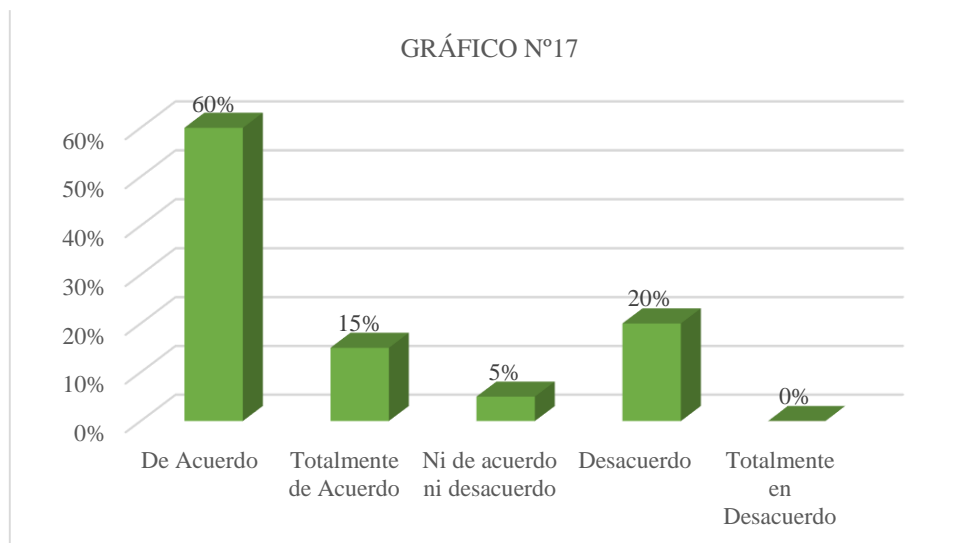
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 45 % de los trabajadores manifiestan que están de acuerdo que su trabajo es interesante para su desarrollo profesional, A un 45% que están totalmente de acuerdo, y un 10% que están ni de acuerdo ni desacuerdo que su trabajo es interesante para su desarrollo profesional.

17. ¿Te sientes comprometido para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad?

TABLA 17

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	12	60%
Totalmente de Acuerdo	3	15%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	5%
Desacuerdo	4	20%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

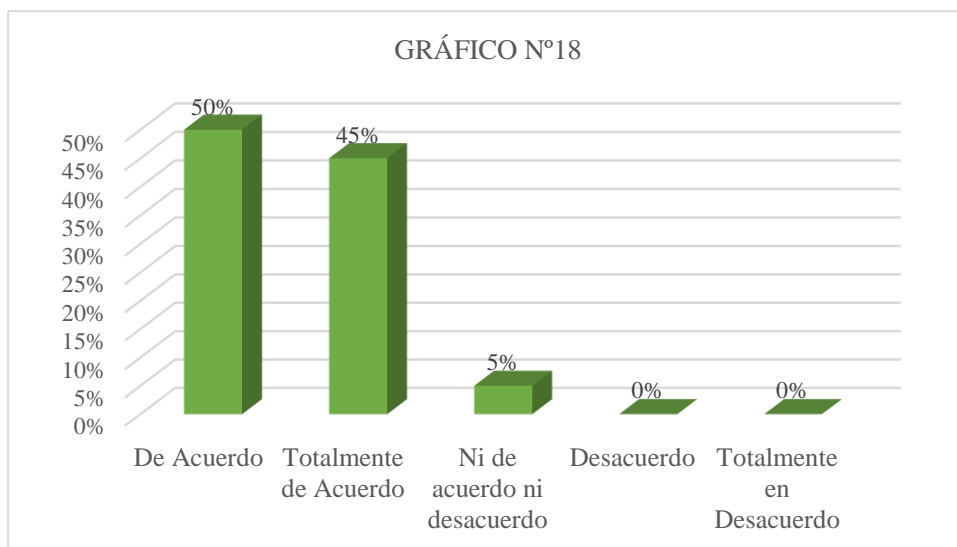
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 60% de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo y se sienten comprometido para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad, A un 20% están ni de acuerdo ni desacuerdo, A un 15% están en desacuerdo y un 5% están totalmente de acuerdo y se sienten comprometido para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad

18. ¿Considera usted que se siente comprometido en las enseñanzas y aprendizajes que obtiene en su vida diaria va a contribuir a desarrollar mejor su trabajo?

TABLA 18

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	10	50%
Totalmente de Acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	5%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 50 % de los trabajadores encuestados manifiestan que están de acuerdo, A un 45% están totalmente de acuerdo, y A un 5% están ni de acuerdo ni desacuerdo consideran que las enseñanzas y aprendizajes que obtiene en su vida diaria va contribuir a desarrollar mejor su trabajo.

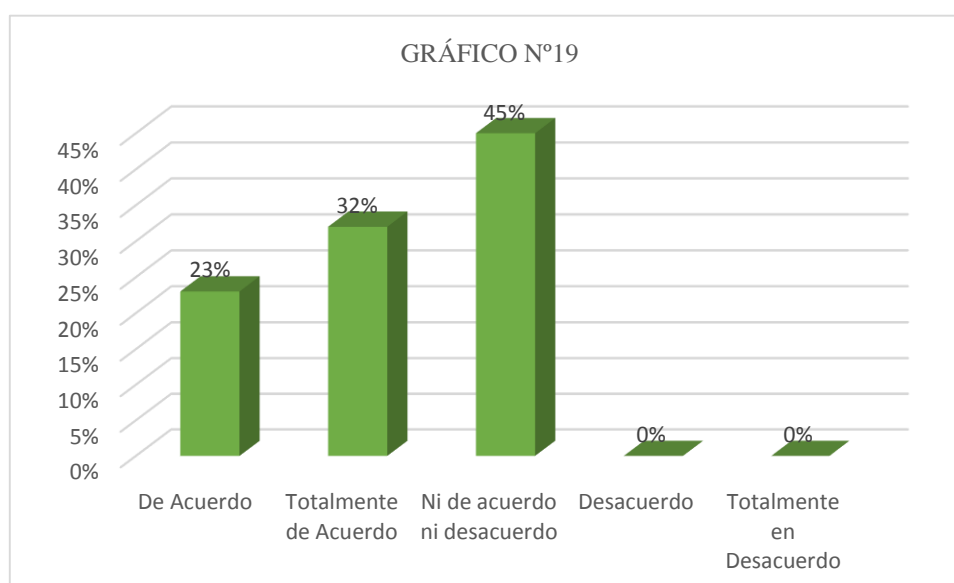
19. ¿Considera usted que los objetivos van ligados con la meta de tu Institución?

TABLA 19

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	5	23%
Totalmente de Acuerdo	6	32%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	45%
Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario

Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

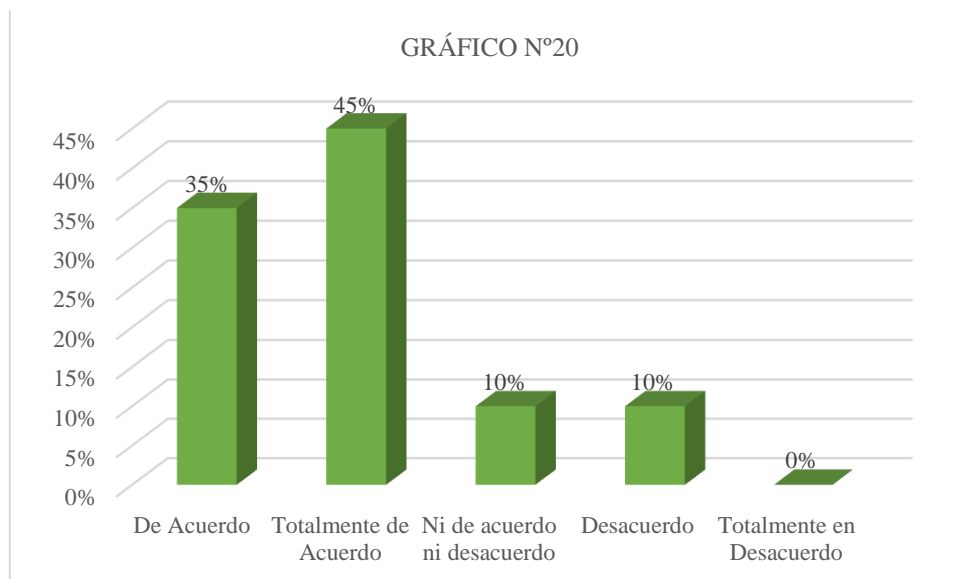
Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, un 32 % de los trabajadores manifiestan que están totalmente de acuerdo, y consideran que los objetivos van ligados con la meta de la Municipalidad. A un 23% están de acuerdo, y un 45% están ni de acuerdo ni desacuerdo que los objetivos van ligados con la meta de la Municipalidad.

20. ¿Considera Usted que Existe un plan para lograr los objetivos en la municipalidad?

TABLA 20

ALTERNATIVAS	f (x)	%
De Acuerdo	7	35%
Totalmente de Acuerdo	9	45%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	2	10%
Desacuerdo	2	10%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor



Fuente: Cuestionario
Elaborado por: El Autor

Interpretación: Según la encuesta realizada se puede apreciar que, el 45 % de los trabajadores manifiestan que están en desacuerdo que Existe un plan para lograr los objetivos en la municipalidad, A un 35% están totalmente de acuerdo, A un 10% están de acuerdo y un 10% están ni de acuerdo ni desacuerdo que Existe un plan para lograr los objetivos en la municipalidad.

8. Análisis y discusión

Análisis y discusión de los resultados para determinar el nivel de Felicidad Laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018

El Propósito, un 85% de los trabajadores encuestados indican que conocen los objetivos de la Municipalidad (tabla N° 01). El 90% de los trabajadores encuestados tienen clara cuál es la meta de la Municipalidad (tabla N° 02). En este sentido se identifica que los trabajadores poseen conocimiento de los objetivos y las metas de la institución el cual va a contribuir al logro y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad. (Continetal, 2015) , Expresa el logro o desempeño que el personal de trabajo debe demostrar en el

proceso o al término de sus labores, en función a eso verifican el logro y la competencia dentro de su centro de trabajo. Por tal motivo el nivel positivo del propósito con los objetivos de la entidad, permite que los trabajadores de la Municipalidad realicen un trabajo de calidad sujeto con sus objetivos y metas planteados, de la entidad edil.

El Entusiasmo un 80% de los trabajadores encuestados manifiesta que las actividades que realizan le motivan y permiten que se desarrollen profesionalmente (tabla N° 03). El 85% de los trabajadores indican que se sienten con ánimo y energía para realizar adecuadamente sus trabajos (tabla N° 04). En este sentido se identifica que el entusiasmo es un factor primordial para los trabajadores para cumplir con sus funciones y permite que se desarrolle profesionalmente. (Martin, 2008), El entusiasmo da lugar a hacer algo positivo, es una persona ágil e inquieta que pretende experimentar cosas nuevas o conocer lugares de la misma forma a conocer nuevas personas. Por tal motivo el compromiso individual implica energía, entusiasmo de manera que ayuda a que el ritmo de trabajo no disminuya tienda a mejorar y finalmente sentirse orgulloso de su trabajo que realiza.

La Dedicación un 95% de los trabajadores indica que realizan sus actividades con dedicaciones (tabla N° 05). El 85% de los trabajadores manifiestan que son responsables de las tareas que se les asigna (tabla N° 06). En este sentido se identifica que un porcentaje representativo de los trabajadores realizan sus actividades con dedicación y responsabilidad en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay. (Porto J. P., 2017) La dedicación es cuando una persona ocupa la totalidad de su tiempo en realizar trabajos ya sea en su trabajo como también en sus cosas personales. Por tal motivo, cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad y dedicación que asume los trabajadores, mayor será su posición y participación en la entidad, ser responsables con las tareas asignadas implicando a mejorar el desarrollo de las actividades permitiendo a la entidad contar con profesionales que respondan a las metas y objetivos trazados.

El comportamiento. un 65% de los trabajadores indican que no participan en la toma de decisiones, definición de objetivos y mejoras en su entorno laboral (tabla N° 07).El 60 % de los trabajadores comunican o comparten con sus compañeros de trabajo, datos, información o conocimientos adquiridos de su experiencia laboral (tabla N° 08).En este sentido se identifica que el comportamiento es preocupante dentro de la institución en un nivel alto ,que denota una fuerte preocupación del personal ya que el trabajador no participa en la toma de decisiones, definición de objetivos de tal manera también no comparten con sus compañeros datos ,conocimientos adquiridos de su experiencia laboral.(Galarsi, 2011) Es una acción por la que una persona mantiene y desarrolla su vida en relación con su ambiente, respondiéndole a él y de la misma forma también modificándolo. Por tal motivo el compromiso individual es en esencia comportamiento y actitudes que asumen los trabajadores en sus trabajos. Se entiende además que un trabajador comprometido con su organización, debe expresar su comportamiento en forma física, cognitiva y conectado emocionalmente con todas las áreas de la organización.

El estado emocional, un 60% de los trabajadores indican que la mayoría de los trabajadores no se sienten ligados emocionalmente con la Municipalidad. (Tabla N° 09). El 70% de los trabajadores consideran que no se sienten emocionalmente conectados a la Municipalidad (tabla N° 10). En este sentido se identifica que el estado de ánimo es Preocupante dentro de la institución en un nivel alto, que denota una fuerte preocupación del personal ya que el trabajo siempre está relacionado con la subsistencia y el desarrollo laboral. (Bericat, 2012) Es una experiencia corporal la cual es descubierta en el interior del cuerpo, durante el transcurso de la vida. Por tal motivo el nivel de preocupación sobre el estado emocional es alto y está sujeto al cumplimiento de sus actividades de los trabajadores de la entidad edil.

La Recompensa, un 70% de los trabajadores encuestados indican que no existe equidad en recompensas e incentivos entre empleados (Tabla N° 11).El 75% de los trabajadores manifiestan que no están de acuerdo con la manera y

los incentivos con los que son recompensado (tabla N° 12). En este sentido se identifica que la recompensa es preocupante dentro de la Municipalidad en un nivel alto, que denota una fuerte preocupación del personal ya que no existe equidad en recompensas entre los empleados de la entidad. (Urquijo, 2008) Es un pago que percibe un colaborador a cambio de un servicio o de alguna actividad realizada. (Pág. 30) Por tal motivo el alto nivel de desconformidad en cuanto a las recompensas que les ofrece la entidad no es un factor motivador y que, además, no permite al personal a cubrir sus necesidades básicas.

El tipo de trabajo, un 65% de los trabajadores indican que respetan las condiciones físicas de trabajo principios y valores que poseen (tabla N° 13). El 60% de los trabajadores tienen las condiciones físicas adecuadas para realizar las labores pertinentes (tabla N° 14). En sentido se identifica que un porcentaje representativo de a conocer que las condiciones físicas de trabajo que ofrece la Municipalidad es de calidad que les permite un buen desempeño laboral, y que la Entidad respeta las condiciones de trabajo del personal. (Neffa, 2003) El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad. Por tal motivo el tipo de trabajo es un factor importante que contribuirá a la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad.

La identificación, un 85% de los trabajadores encuestados indican que se sienten identificado de trabajar para la Municipalidad (Tabla N° 15). El 90% de los trabajadores encuestados consideran su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional (Tabla N° 16). En este sentido se identifica que la identificación del personal es alta, siendo un porcentaje representativo que denota un fuerte sentido de identificación del personal en del desarrollo de sus labores para el logro de los objetivos de la institución (Reyes, 2013) La identidad es un factor que debe ser parte de la visión empresarial que permite una conexión a la organización. Por tal motivo el nivel positivo del personal de sentirse augusto dentro de la Municipalidad, refleja las ganas y el ímpetu del personal al momento de realizar su trabajo, permitiendo el desarrollo oportuno de su trabajo, generando una satisfacción laboral confortable dentro del municipio Provincial.

El compromiso con la Organización, un 75% de los trabajadores encuestados indican que se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad (tabla N° 17). El 95% de los trabajadores encuestados consideran que se sienten comprometido en las enseñanzas y aprendizajes que obtiene en su vida diaria va a contribuir a desarrollar mejor su trabajo (tabla N° 18). En este sentido se identifica que un porcentaje representativo da a conocer que el compromiso organización es esencial en la entidad, ya que es un aspecto de la Felicidad Laboral que contribuye en las funciones del personal. (Lopez, 2017) Surge cuando una persona, realiza inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación. Por tal motivo el alto nivel de compromiso organizacional es percibido como un aspecto de la felicidad laboral por parte del personal de estudio.

Aceptación de valores y objetivo, un 55% de los trabajadores encuestados indican que los objetivos van ligados con la meta de la institución (tabla N° 19). El 80 % de los trabajadores encuestados indican que existe un plan para lograr los objetivos de la Municipalidad. En ese sentido se identifica que la Aceptación de Valores y Objetivos es un factor importante de la entidad, siendo un porcentaje representativo que denota que los objetivos van ligado con la meta de la Municipalidad (Navarro E. , 2010) Misión, visión, valores no son más que una herramienta de ayuda a la planificación estratégica, basada, de nuevo, en el sentido común: dónde estamos y a dónde queremos ir. El nombre, de hecho, es lo de menos. Lo importante es el concepto. Lo que no puede ser es que estas palabras sustituyan a lo que significan. Por tal motivo el nivel positivo del compromiso organizacional, se concretiza cuando el trabajador asume como propios los objetivos, las actividades y metas que se traza la institución, esto quiere decir que el éxito que alcance la organización también le atañe al trabajador, cuando este está comprometido con la organización.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

Mediante el estudio realizado se concluye.

En relación al objetivo general de la Felicidad Laboral, se puede observar que las dimensiones consideradas (compromiso individual, satisfacción Laboral y compromiso organizacional) son de gran relevancia, ya que por medio de los porcentajes obtenidos que en su mayoría son positivos, se concluyó que los trabajadores están de acuerdo con el compromiso individual, asimismo también se dedujo que no existe una buena satisfacción laboral por parte de los trabajadores de la Institución, y por último se determinó que están de acuerdo con el compromiso individual dentro de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay.

En relación al primer objetivo específico, donde se estableció determinar los niveles de compromiso individual de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, se puede observar por medio de los porcentajes obtenidos que en su gran mayoría son positivos de tal manera que presentaron un alto nivel de compromiso individual por parte de los colaboradores de la Municipalidad de Yungay.

En relación al segundo objetivo específico, donde se estableció conocer los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, se puede observar por medio de los porcentajes obtenidos en los resultados en su gran mayoría son negativos de tal manera que presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral los trabajadores de la Municipalidad de Yungay.

En relación al tercer objetivo específico, donde se estableció determinar los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, se puede observar por medio de los porcentajes obtenidos en los resultados en su gran mayoría son positivos de manera que presentaron un nivel alto de compromiso organizacional dentro de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay.

9.2.Recomendaciones

Mediante la investigación se realizada se recomienda que:

Primera:

Se encomienda a las autoridades y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, tomar acciones, como implementar programas de reconocimiento laboral, capacitaciones y planes de motivación al personal, que permitan elevar los niveles de felicidad laboral de sus trabajadores de las diferentes áreas de la Municipalidad.

Segunda:

Se recomienda a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, continuar con las políticas institucionales como Dedicación Laboral, Comportamiento, Entusiasmo Laboral, etc., que permitan mantener el compromiso individual de los trabajadores de la Municipalidad.

Tercera:

Se recomienda a todos los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Yungay, hacer una revisión de las políticas de contratación y escala remunerativa de los trabajadores; así como las funciones que se delegan en el marco de un clima de mayor confianza y seguridad y aplicando un trato más afectivo, para ello se recomienda también mejorar los ambientes de trabajo, los cuales se deben adecuar a las necesidades de la institución y orientados a darles una mejor calidad de vida laboral.

Cuarta:

Se recomienda a las autoridades y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, desarrollar políticas institucionales como trabajo en equipo, proactividad, equidad, comunicación asertiva, etc., que permitan mantener y elevar el compromiso organizativo afectivo de sus trabajadores. Asimismo, se recomienda aprovechar las experiencias exitosas de otras instituciones y corporaciones sobre el compromiso organizativo afectivo y sobre la felicidad laboral.

10. Agradecimiento

Le Agradezco al padre santo por haber permitido vivir hasta el día de hoy, por haberme guiado a los largo de esta vida, por ser mi apoyo , y mi luz en mi día a día. Por haberme dado la Fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad.

A mis padres, Oliveros Andagua Juan y Shicshi Paulino Julia por ser mi apoyo más grande durante mi educación universitaria, ya que sin ello no hubiera logrado mis metas y sueños.

A mi hermano Juan Diego Oliveros Shicshi que confió en mí, cuyo amor incondicional permitieron que tomara la fuerza y energía necesarias para terminarla.

A mis maestros, que colaboraron conmigo sus conocimientos para convertirme en un profesional, por su tiempo, dedicación y por su pasión por la actividad docente.

Y por último a mi querido y amado hijo “Juanmathias” por ser mi mayor inspiración, mi motor y motivo para la culminación de la presente investigación

11. Referencia Bibliográfica

Alarcon.R. (2001). *“Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal”*. *Revista de Psicología de la PUCP*. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana_Tesis_maestria_2016.pdf

Alarcon.R. (2009). *Psicología de la felicidad, precedida de introducción a la psicología positiva*. *Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de <file:///C:/Users/SHEYLA/Downloads/1500-Texto%20del%20art%C3%ADculo5790-1-10-20120328.pdf>

Alaron.R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*.

Pag.99-106. Obtenido de
[file:///C:/Users/SHEYLA/Downloads/215%23%23default.genres.article%23%23-588-2-10-20171130%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/SHEYLA/Downloads/215%23%23default.genres.article%23%23-588-2-10-20171130%20(1).pdf)

Ansa.M. (2008). *Economía y felicidad: Acerca de la relación entre el bienestar material y el bienestar subjetivo. XI Jornadas de Economía Crítica. Bilbao: Ecocri.* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/391/39121275010.pdf>

Bericat, E. (2012). *Estado Emocional*. Obtenido de
<http://www.sagepub.net/isa/resources/pdf/Emociones.pdf>

Continental, U. (2015). *El Proposito*. Obtenido de
http://ucontinental.edu.pe/recursos-aprendizaje/documentos/boletines/14El_proposito_clase.pdf

Barragan, A. (2013). “*Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿qué podemos aprender de la felicidad?*”. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n1/0121-5469rcps-26-01-00115.pdf>

Díaz, R., Portela, M., & y Neira, L. (2011). *Bienestar y felicidad, relación con la renta y el capital social en países europeos*”. *Revista de Galega de Economía, 20 (Nº extraordinario)*. Obtenido de
http://www.usc.es/econo/RGE/Vol20_ex/castelan/art9c.pdf

Diener.E. (1984). *EL BIENESTAR SUBJETIVO*. Obtenido de
https://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/el_bienestar_subjetivo.pdf

Espinosa, V. G. (2017). *La Percepcion del profesorado* . Obtenido de
<https://hera.ugr.es/tesisugr/28038976.pdf>

Galarsi, M. F. (2011). *Fundamentos en Humanidades*. Obtenido de

<http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-24-89.pdf>

Gaitan, L. (2015). *Gestion de la Felicidad Harvard Deusto Business Review*.

Obtenido de

https://ezproxy.umng.edu.co:2221/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=gerencia+de+la+felicidad

Gaitan.I. (11 de JUNIO de 2015). *Todo es cuestión de actitud. Gestión de la felicidad*. . Obtenido de

<file:///C:/Users/Diana/Downloads/todo%20es%20cuesti%C3%B3n%20de%20actitud%20%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20felicidad%20(4).pdf>

Gamero.H. (2013). *La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. Arequipa: Universidad Católica San Pablo* . Obtenido de : Universidad Católica

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492013000200010

Giraldo, A. L. (2017). *Economía de la Felicidad:Evidencia para Colombia Vs España*. Obtenido de

https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/69328/Tesis_Dep%C3%B3sito%20%28Mayo%202017%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martin, D. (2008). *Exito para Emprendedores*. Obtenido de

https://www.edicionesi.com/sites/edicionesi.com/files/documentos/emprendedores_c1.pdf

Leyton, E. A. (2016). *La Gerencia de la Felicidad:Un Nuevo Modelo para la Gestión de las Organizaciones Bogota, Colombia*. Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15964/1/ArandaLeytonEdgar2016.pdf>

Leon y Gomez. (2016). *Gratitud y Felicidad en losEstudiantes del Segundo al quinto año de una Universidad Privada de Lima*. Obtenido de

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/424/Susana_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lorca.M. (2012). “*Felicidad y constitucionalismo*”. *Revista de Derecho Político*, 1 (88) 123-336. . Obtenido de file:///C:/Users/SHEYLA/Downloads/12788-193871-PB.pdf

Luthans, F. (2002). *Positive Organizational Behavior: Developing and managing Psychological*. Obtenido de <http://amp.aom.org/content/16/1/57.short>

Lopez, E. d. (2017). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf>

Porto, J. (2017). *Definicion de Dedicacion*. Obtenido de <https://definicion.de/dedicacion/>

Medrano, M. (2014). *concepto de felicidad en jóvenes*. Obtenido de file:///C:/Users/SHEYLA/Downloads/336721-

Texto%20del%20art%C3%ADculo-1166501-1-10-20180930.pdf

Mercado.M. (2014). “*Concepto de felicidad en jóvenes*”. *Revista Ajayu*, 12(1) 64-78. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545457007.pdf>

Navarro, E. (12 de Julio de 2010). *Fuera de la Ley*. Obtenido de <http://www.expansion.com/blogs/navarro/2010/07/12/mision-vision-valores.html>

Reyna, D. R. (2017). *Felicidad en el trabajo y su relacion con la cultura Organizacional de los Servidoreess Publicosdel 276 del Gobierno Regional de la Libertad*. Obtenido de

Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17648/cenas_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rocio, C. V. (2007). *Felicidad y Satisfaccion Laboral en los trabajadores de una empresa industrial del Callao*. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3188/Callalli_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, M. (2013). *"RELACIÓN ENTRE IDENTIFICACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf>

Salas, Alegre y Fernandez. (2013). *"La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles"*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4799757>

Salmurri.F. (2004). *Salmurri, F. (2004). Libertad emocional: estrategias para educar las emociones. Barcelona: Paidós Ibérica*. Obtenido de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/41/40601_Libertad_emocional.pdf

Seligman, M. (. (2003). *La Autentica Felicidad,Barcelona,España*.

Seligman.M. (2002). *Felicidad auténtica: Usando la nueva psicología positiva para darse cuenta de su potencial para la realización duradera*. Nueva York: Free Press. Obtenido de <file:///C:/Users/SHEYLA/Downloads/Oblig37Seligman%20Martin2002LaAutenticaFelicidad.pd>

Urquijo. (2008). *Remuneracion y Recompensas*. Obtenido de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17838/11091325_2015.pdf?sequence=1

Neffa, J. (2003). *El trabajo humano* . Obtenido de

http://oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf
Zubiria.M. (2007). *Psicología de la felicidad fundamentos de la psicología positiva.Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf>

12. Anexos y apéndice

Anexo 01



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

CUESTIONARIO

*Título: LA FELICIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE
INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE YUNGAY, 2018*

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer las opiniones de los TRABAJADORES de la Municipalidad de Yungay en cuanto a la Felicidad Laboral. Solicito su colaboración personal contestando a todas las preguntas del cuestionario que se adjunta. Gracias por su valioso aporte.

Instrucciones:

En esta sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

Sexo:

Masculino: Femenino:

Edad: _____ años.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
FELICIDAD LABORAL	COMPROMISO INDIVIDUAL	Propósito	¿Conocés los objetivos de la Municipalidad?					
			¿Tienes clara cuál es la meta de la Municipalidad?					
		Entusiasmo	¿Las tareas que realizan te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?					

			¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?						
	Dedicación		¿Considera Usted que realiza sus actividades con dedicación?						
			¿Usted Se considera responsable de las tareas que les son asignadas?						
		Comportamiento		¿Usted participa en la toma de decisiones, definición de objetivos y mejoras en su entorno laboral?					
				¿Usted comunica o comparte con sus compañeros de trabajo, datos, información o conocimientos adquiridos de su experiencia laboral?					
	SATISFACCIÓN LABORAL	Estado Emocional	¿Considera usted que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la Municipalidad?						
			¿Considera usted que se siente emocionalmente conectado (a) a la Municipalidad?						
		Recompensas	¿Considera Usted que existe equidad en recompensas e incentivos entre empleados?						
			¿Te encuentras de Acuerdo con la manera y los incentivos con los que eres recompensado?						
		Tipo de trabajo	¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que poseés?						
			¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?						
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Identificación	¿Te sientes identificado de trabajar para la Municipalidad?						
			¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?						
		Compromiso con la	¿Te sientes comprometido para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad?						

	organización	¿Considera usted que se siente comprometido en las enseñanzas y aprendizajes que obtiene en su vida diaria va a contribuir a desarrollar mejor su trabajo?					
	Aceptación de valores y Objetivos	¿Considera usted que los objetivos van ligados con la meta de tu Institución?					
		¿Considera Usted que Existe un plan para lograr los objetivos en la municipalidad?					

ANEXO 02: MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
“La Felicidad Laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018”	¿Cuál es el nivel de Felicidad laboral en la Gerencia de Infraestructura de La Municipalidad Provincial de Yungay, 2018?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de Felicidad laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay ,2018</p> <p>Objetivo Especifico</p> <p>Determinar los factores del compromiso individual de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018. Conocer los factores de la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay ,2018.</p> <p>Determinar los factores del Compromiso Organizativo de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018.</p>	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir los Factores de la Felicidad Laboral en la Gerencia de Infraestructura de Municipalidad Provincial de Yungay, de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	Felicidad Laboral	No experimental, de corte transversal, descriptivo.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 03: MATRIZ OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
FELICIDAD LABORAL	Salas (2013) afirmó que la felicidad laboral presenta tres componentes o dimensiones: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso Organizativo afectivo” (p. 64).	La Felicidad Laboral depende de la percepción y de la actitud que cada trabajador tiene frente a realizar sus actividades a realizar en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay.	Compromiso Individual	Propósito	¿Conocés los objetivos de la Municipalidad?
					¿Tienes clara cuál es la meta de la Municipalidad?
				Entusiasmo	¿Las tareas que realizan te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
					¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?
				Dedicación	¿Considera Usted que realiza sus actividades con dedicación?
					¿Usted Se considera responsable de las tareas que les son asignadas?
			Comportamiento	¿Usted participa en la toma de decisiones, definición de objetivos y mejoras en su entorno laboral?	
				¿Usted comunica o comparte con sus compañeros de trabajo, datos, información o conocimientos adquiridos de su experiencia laboral?	
			Satisfacción Laboral	Estado Emocional	¿Considera usted que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la Municipalidad?
					¿Considera usted que se siente emocionalmente conectado (a) a la Municipalidad?

				Recompensas	¿Considera Usted que existe equidad en recompensas e incentivos entre empleados?
					¿Te encuentras de Acuerdo con la manera y los incentivos con los que eres recompensado?
				Tipo de trabajo	¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que poseés?
					¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?
			Compromiso Organizativo	Identificación	¿Te sientes identificado de trabajar para la Municipalidad?
					¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?
			Compromiso con la organización		¿Te sientes comprometido para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad?
					¿Considera usted que se siente comprometido en la las enseñanzas y aprendizajes que obtiene en su vida diaria va a contribuir a desarrollar mejor su trabajo?
			Aceptación de valores y		¿Considera usted que los objetivos van ligados con la meta de tu Institución?

				Objetivos	¿Considera Usted que Existe un plan para lograr los objetivos en la municipalidad?
--	--	--	--	-----------	--

Fuente: Elaboración Propia



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Caraz 04 de junio del 2018.

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que las alumn(as) Sheyla Asunción Oliveros Shicshi está desarrollando su tesis Titulada “Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay. 2018”; por lo que conoedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento “Cuestionario para medir la Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018” de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

Dr. Jorge Daniel Pérez
Director Escuela de Administración - USP

Adjunto.

1. Planilla de juicio de expertos
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumento de investigación
5. Matriz de validación de experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento... "Cuestionario para medir la Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay 2018" que es parte de la investigación Titulada, "Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay 2018". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de la Alumna de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Jorge David Pérez
FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión Estratégica
TIEMPO: 20 CARGO ACTUAL: Docente
INSTITUCIÓN: USP
Objetivo de la investigación: Determinar las características de la Felicidad laboral en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la dimensión.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?	4	3	4	4	
	¿Te sientes comprometido para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad?	4	4	3	4	
	¿Considera usted que se siente comprometido en las enseñanzas y aprendizajes que obtiene en su vida diaria va a contribuir a desarrollar mejor su trabajo?	4	3	4	4	
	¿Considera usted que los objetivos van ligados con la meta de tu Institución?	4	4	3	4	
	¿Considera Usted que Existe un plan para lograr los objetivos en la municipalidad?	3	4	3	4	

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		

Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO APLICABLE	<input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: <i>Jorge Daniel Pérez</i>	Fecha: 20 Mayo 2018		
Firma: <i>[Signature]</i>	Teléfono: 323505	Email: <i>jorge.daniel.1781@gmail.com</i>	

¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?	4	4	3	3	
¿Te sientes identificado de trabajar para la Municipalidad?	3	4	4	3	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Caraz 04 de junio del 2018.

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que las alumn(as) Sheyla Asunción Oliveros Shicshi está desarrollando su tesis Titulada “Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay. 2018”; por lo que conoedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento “Cuestionario para medir la Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018” de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

Dr. Jorge Daniel Pérez
Director Escuela de Administración - USP

Adjunto.

1. Planilla de juicio de expertos
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumento de investigación
5. Matriz de validación de experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento... "Cuestionario para medir la Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay 2018" que es parte de la investigación Titulada, "Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay 2018". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de la Alumna de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: ZARAGOSO DONI Colchado Huiza
 FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg. Administración
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Administración General
 TIEMPO 9 CARGO ACTUAL Docente Universitario
 INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro
 Objetivo de la investigación: Determinar las características de la Felicidad laboral en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Felicidad Laboral en la Municipalidad provincial de Yungay 2018"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACION (si debe modificars ítem por favor indi
COMPROMISO INDIVIDUAL	¿Conocés los objetivos de la Municipalidad?	3	4	4	3	
	¿Tienes clara cuál es la meta de la Municipalidad?	4	4	3	4	
	¿Las tareas que realizan te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	4	3	3	4	
	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera Usted que realiza sus actividades con dedicación?	4	4	3	3	
	¿Usted Se considera responsable de las tareas que les son asignadas?	4	4	4	3	
	¿Usted participa en la toma de decisiones, definición de objetivos y mejoras en su entorno laboral?	3	3	4	4	

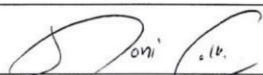
	comparte con sus compañeros de trabajo, datos, información o conocimientos adquiridos de su experiencia laboral?	3	4	4	3	
SATISFACCIÓN LABORAL	¿Considera usted que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la Municipalidad?	4	3	4	3	
	¿Considera usted que se siente emocionalmente conectado (a) a la Municipalidad?	4	3	4	3	
	¿Considera Usted que existe equidad en recompensas e incentivos entre empleados?	3	4	3	4	
	¿Te encuentras de Acuerdo con la manera y los incentivos con los que eres recompensado?	4	4	3	4	
	¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que poseés?	4	4	4	4	
	¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?	4	4	3	3	
	¿Te sientes identificado de trabajar para la Municipalidad?	3	4	4	3	

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?	4	3	3	4	
	¿Te sientes comprometido para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad?	4	3	4	4	
	¿Considera usted que se siente comprometido en las enseñanzas y aprendizajes que obtiene en su vida diaria va a contribuir a desarrollar mejor su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que los objetivos van ligados con la meta de tu Institución?	3	4	3	4	
	¿Considera Usted que Existe un plan para lograr los objetivos en la municipalidad?	3	4	4	4	

los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

ECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
Instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		

Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	X	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Celchado Huiza ZANAGOSO DANI		Fecha: 06-09-18	
Firma: 	Teléfono: 943-016190	Email: daniz100@gmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Caraz 04 de junio del 2018.

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que la alumna Sheyla Asunción Oliveros Shicshi está desarrollando su tesis titulada “Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018”; por lo que condecoro de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento “Cuestionario para medir la Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018” de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

Dr. Jorge Daniel Pérez
Director Escuela de Administración - USP

Adjunto.

1. Planilla de juicio de expertos
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumento de investigación
5. Matriz de validación de experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento... "Cuestionario para medir la Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay 2018" que es parte de la investigación Titulada, "Felicidad Laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay 2018". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de la Alumna de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: MONTAÑEZ BENITO JORGE RAÚL
 FORMACIÓN ACADÉMICA: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: CENTRO DE INFORMÁTICA Y SISTEMAS
 TIEMPO 3 AÑOS CARGO ACTUAL COORDINADOR DEL CENTRO DE INFORMÁTICA
 INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - HUARAZ
 Objetivo de la investigación: Determinar las características de la Felicidad laboral en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que esta midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: "Felicidad Laboral en la Municipalidad provincial de Yungay 2018"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
COMPROMISO INDIVIDUAL	¿Conocés los objetivos de la Municipalidad?	3	4	4	3	
	¿Tienes clara cuál es la meta de la Municipalidad?	4	4	3	4	
	¿Las tareas que realizan te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	4	3	3	4	
	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera Usted que realiza sus actividades con dedicación?	4	4	4	3	
	¿Usted Se considera responsable de las tareas que les son asignadas?	4	4	3	3	
	¿Usted participa en la toma de decisiones, definición de objetivos y mejoras en su entorno laboral?	3	3	4	4	


	¿Usted comunica o comparte con sus compañeros de trabajo, datos, información o conocimientos adquiridos de su experiencia laboral?	3	4	4	3	
SATISFACCIÓN LABORAL	¿Considera usted que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la Municipalidad?	4	3	4	3	
	¿Considera usted que se siente emocionalmente conectado (a) a la Municipalidad?	3	4	3	4	
	¿Considera Usted que existe equidad en recompensas e incentivos entre empleados?	4	4	4	4	
	¿Te encuentras de Acuerdo con la manera y los incentivos con los que eres recompensado?	4	4	3	3	
	¿Respetan tus condiciones físicas de trabajo principios y valores que poseés?	4	4	3	3	
	¿Tienes las condiciones físicas adecuadas para realizar tus labores pertinentes?	3	4	4	3	
	¿Te sientes identificado de trabajar para la Municipalidad?	4	4	4	4	

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	¿Considera su trabajo actual interesante para su desarrollo profesional?	4	3	4	4	
	¿Te sientes comprometido para alcanzar las metas establecidas por la Municipalidad?	3	4	4	4	
	¿Considera usted que se siente comprometido en las enseñanzas y aprendizajes que obtiene en su vida diaria va a contribuir a desarrollar mejor su trabajo?	3	4	4	3	
	¿Considera usted que los objetivos van ligados con la meta de tu Institución?	4	4	4	3	
	¿Considera Usted que Existe un plan para lograr los objetivos en la municipalidad?	4	4	4	4	

*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		

Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	X	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MONTAÑEZ BENITO JORGE RAÚL		Fecha: 26/09/18	
Firma: 	Teléfono: 932686866	Email: GEORGE_RHB@HOTMAIL.COM	