

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**PROPUESTA DE GESTIÓN DE LA FELICIDAD EN LA EMPRESA**  
**EL ÁGUILA SRL, CHICLAYO 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**JULIANA KATHERINE VILLARREAL FERNANDEZ**

**ASESOR**

**MARTHA FIORELLA PORTARO INCHAUSTEGUI**

<https://orcid.org/0000-0003-4433-0215>

**Chiclayo, 2021**

**PROPUESTA DE GESTIÓN DE LA FELICIDAD EN LA  
EMPRESA EL ÁGUILA SRL, CHICLAYO 2020**

PRESENTA POR

**JULIANA KATHERINE VILLARREAL FERNANDEZ**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Jessica Karin Solano Cavero  
PRESIDENTE

Valeria Tamara Llontop Hernandez  
SECRETARIO

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme dado vida y permitiré el haber llegado hasta este momento tan importante en mi formación profesional. A mi madre quien con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, por inculcarme el ejemplo de esfuerzo y valentía.

## **Agradecimiento**

Agradezco a los docentes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas por sus enseñanzas permitiéndome formarme profesionalmente, en especial a la Prof. Martha Fiorella Portaro Inchaustegui por el asesoramiento y disponibilidad para compartir sus conocimientos.

## **Resumen**

El propósito del estudio fue investigar la felicidad en los colaboradores de la empresa el Águila SRL, para tener un panorama de cómo se encuentra esta variable de estudio, así mismo el objetivo fue proponer un modelo de la gestión de la felicidad en la empresa y completar la felicidad en algunos aspectos faltantes que se encontraron en la organización, a través del modelo PERMA, el cual mide la variable del tema de investigación, obteniendo un estudio cuantitativo con encuestas individuales a nuestra muestra. Los principales resultados mostraron que en cuanto la felicidad en el trabajo alcanzaron un nivel bajo y un nivel medio, siendo la dimensión relaciones positivas la más baja, lo cual evidencia que los colaboradores no sienten el apoyo por parte de sus compañeros lo cual repercute en que no se encuentren satisfechos con sus relaciones profesionales. Por lo tanto, se concluye que es indispensable hacer uso de las actividades elaboradas en la propuesta de la presente investigación, las cuales están diseñadas para fomentar la felicidad en el trabajo.

**Palabras clave:** Felicidad, Gestión, Propuesta.

**Clasificaciones JEL:** M1, M12, J53.

## **Abstract**

The purpose of the study was to investigate the happiness in the employees of the company El Águila SRL, to have an overview of how this study variable is, likewise the objective was to propose a model of the management of happiness in the company and complete happiness in some missing aspects that were found in the organization, through the PERMA model, which measures the variable of the research topic, obtaining a quantitative study with individual surveys of our sample. The main results were that as far as happiness at work reached a low and a medium level, the positive relationships dimension was the most low, which shows that the collaborators do not feel the support from their colleagues, which has an impact on the fact that are not satisfied with their professional relationships. Therefore, it is concluded that it is essential to make use of the activities developed in the proposal of this research, which are designed to promote happiness at work.

**Keyword:** Happiness, Management, Proposal.

**JEL classifications:** M1, M12, J53.

## Índice

**Dedicatoria**

**Agradecimiento**

**Resumen**

**Abstract**

<b>I. Introducción</b> .....	9
<b>II. Marco Teórico</b> .....	11
2.1. Antecedentes: .....	11
2.2. Bases teórico científicas .....	13
<b>III. Metodología</b> .....	17
3.1. Tipo y nivel de investigación: .....	17
3.2. Diseño de investigación: .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo: .....	18
3.4. Criterios de selección: .....	19
3.5. Operacionalización de variables: .....	20
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	21
3.7. Procedimientos .....	21
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos: .....	22
3.9. Matriz de consistencia: .....	23
3.10. Consideraciones éticas: .....	24
<b>IV. Resultados y discusión</b> .....	24
<b>V. Propuesta</b> .....	34
<b>VI. Conclusiones</b> .....	39
<b>VII. Recomendaciones</b> .....	40
<b>VIII. Listas de referencias</b> .....	41
<b>IX. Anexos</b> .....	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Colaboradores de la empresa .....	18
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de Variables.....	20
<b>Tabla 3</b> Estadísticas de fiabilidad de la felicidad.....	21
<b>Tabla 4</b> Matriz de consistencia .....	23
<b>Tabla 5</b> Escala de medición .....	24
<b>Tabla 6</b> Talleres de especialización dimensión emociones positivas .....	34
<b>Tabla 7</b> Tipos de reunión en cuanto la dimensión compromiso .....	35
<b>Tabla 8</b> Actividades de la dimensión relaciones positivas .....	36
<b>Tabla 9</b> Actividades de la dimensión significado .....	37
<b>Tabla 10</b> Actividades de la dimensión logro .....	38
<b>Tabla 11</b> Variable Felicidad y sus dimensiones .....	47
<b>Tabla 12</b> Dimensión Emociones Positivas .....	47
<b>Tabla 13</b> Dimensión Compromiso .....	47
<b>Tabla 14</b> Dimensión Relaciones Positivas .....	48
<b>Tabla 15</b> Dimensión Significado .....	48
<b>Tabla 16</b> Dimensión Logro.....	49
<b>Tabla 17</b> Dimensión emociones positivas cruzada con sexo.....	49
<b>Tabla 18</b> Dimensión compromiso cruzada con sexo .....	50
<b>Tabla 19</b> Dimensión relaciones positivas cruzada con área de trabajo .....	50
<b>Tabla 20</b> Dimensión significado cruzado con área de trabajo.....	51
<b>Tabla 21</b> Dimensión logro cruzada con área de trabajo .....	52



## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Variable felicidad y sus dimensiones .....	25
<b>Figura 2.</b> Dimensión emociones positivas .....	26
<b>Figura 3.</b> Dimensión compromiso .....	27
<b>Figura 4.</b> Dimensión relaciones positivas .....	28
<b>Figura 5.</b> Dimensión Significado .....	29
<b>Figura 6.</b> Dimensión logro .....	30

## I. Introducción

En un mundo cada vez más globalizado y con altos niveles de competitividad, se evidenciaron inconvenientes comunes como el desempleo, la inserción y la permanencia en los puestos de trabajo, por ello que las organizaciones deben buscar alternativas en las nuevas tendencias administrativas, en mejorar su competitividad, su productividad y su rentabilidad.

Leyton (2016) Afirmó que un estudio realizado con personas de Colombia, el cual trata de cómo abordar el concepto de la felicidad y su inserción al mundo laboral, se ven nuevos enfoques sobre el talento humano dándoles la mayor importancia para la organización, lo cual busca atraer y retener el talento humano, donde se vio que tanto organizaciones públicas o privadas no tomen conciencia de la importancia de tener motivado a su personal.

“De la misma manera para Freddy Kamt el director comercial del portal de búsquedas de empleos Bumeran.com dijo en el 2018 que aplicar una apropiada gestión de la felicidad en las organizaciones promueve las buenas prácticas, que dan un buen aporte con el ambiente laboral, no solo eso sino que también ofrece instrumentos necesarios para que los colaboradores puedan modificar los hábitos negativos y puedan perfeccionar su felicidad.” RPP NOTICIAS (2018)

Cabe recalcar que según el índice de la felicidad organizacional (IFO) elaborado por trabajando.com en el 2016, evidenció como resultado que solo el 35% de los habitantes del Perú se sienten contentos con su ocupación en el trabajo, y los 65% de los demás pobladores en cuanto a sus empleos se encuentran descontentos, es por ello que se tendría que aplicar en los negocios para obtener resultados positivos en la parte interna y externa de la organización que conlleven a aumentar el porcentaje de felicidad de sus trabajadores y por ende la empresa sea productiva al momento de realizar sus actividades.

El águila S.R.L es una empresa Peruana Fabricante y Comercializadora en la Región Lambayeque de Telas y Empaques Flexibles de Polipropileno, cuentan con más de 20 años de experiencia en el mercado, equipada con insumos de alta calidad, con la más alta tecnología en los procesos, adaptada a los estándares más exigentes de calidad y seguridad industrial. La empresa en la actualidad cuenta con más de 300 trabajadores distribuidos entre administrativos y operarios de campo, con el transcurrir de los años y su crecimiento constante ha logrado una buena posición en el mercado, sin embargo lo que respecta a la gestión de la felicidad no se ha implementado dentro de la empresa, habiendo situaciones de renuncia y rotación de personal por motivos de disconformidad y falta de reconocimiento de sus labores, siendo así que los

colaboradores sienten que las relaciones positivas dentro de la empresa no son las adecuadas, afectando el compromiso con la empresa y el logro de sus actividades, lo cual se ha tratado de manejar distribuyéndolos a diferentes áreas antes de aceptar la renuncia, pero no se logró obtener el resultado esperado y esto ha traído como consecuencia, desgaste de tiempos en adaptación y gastos innecesarios para la empresa en capacitar al nuevo personal que ingresa. Ante esta situación se planteó siguiente pregunta: ¿De qué manera el modelo de Gestión de la felicidad beneficiara a la empresa el Águila?

En cuanto el objetivo general, este fue el siguiente: Proponer un modelo de la gestión de la felicidad en la empresa El Águila, del cual también se desprenden cinco objetivos específicos: Determinar el nivel de las emociones positivas de los colaboradores de la empresa, identificar el nivel de las relaciones positivas que poseen, determinar el nivel de compromiso, determinar el nivel del significado e identificar el nivel de logro.

La justificación de la investigación, fue que las empresas a nivel mundial anticipan que toma muchos años reclutar y capacitar al personal necesario para formar equipos de trabajo fortalecidos, es por ello que se comenzó a considerar el talento humano como su capital más importante, sin embargo, realizarlo no es tarea sencilla. Según el diario Gestión los colaboradores comprometidos pueden mejorar la rentabilidad y productividad de la compañía hasta un 15 % donde se hizo un estudio dando como resultado que el 86 % de trabajadores renuncia por un clima laboral negativo y donde el 14 % restante renuncia por temas salariales, ausencia de beneficios entre otros, la importancia de proponer la gestión de la felicidad en diversas empresas ayuda no solo a mejorar el clima laboral si no también el negocio en sí, ya que se preocupa por el interés de sus trabajadores de acuerdo a lo que ellos realmente necesitan.

El contenido de la investigación se dio de la siguiente manera: En el I capítulo se desarrolló la introducción el cual comprende la situación problemática, objetivos y justificación, en el II capítulo se presenta el marco teórico donde se muestran los antecedentes y las bases teóricas, en el III capítulo se ve el marco metodológico donde se detallan los materiales, métodos y técnicas, en el IV capítulo se muestran el análisis de los resultados obtenidos y la discusión de ellos, en el capítulo V se encuentra la propuesta, en el VI capítulo se encuentra las conclusiones , en el capítulo VII recomendaciones, capítulo VIII lista de referencias y para finalizar en el capítulo IX los anexos de la presente investigación.

## II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes:

García, Nieto, & Carrera (2019) La investigación mostró la relación entre la responsabilidad social corporativa y felicidad en el trabajo, para ver el buen funcionamiento de la empresa, se utilizaron dos herramientas: la primera el cuestionario “Autodiagnóstico de la RSC” y el segundo un cuestionario sobre la felicidad en el trabajo. Teniendo como resultado que más del 50% de las empresas que fueron evaluadas apuestan por la implementación de un nuevo modelo el cual sus cimientos están dados por RSC. El resultado obtenido en cuando la varianza de la variable felicidad dentro del trabajo y la RSC se evidenció un porcentaje de 60,6%, lo cual significa que si existe relación directamente entre las dos variables establecidas que se experimentan en el trabajo.

En un estudio realizado por Posada, Salanova, & Villaroel (2018) tuvo como objetivo analizar si la felicidad dentro del trabajo puede interpretar la relación entre el bienestar el cual interviene el factor optimismo como un antecedente de la satisfacción con la vida de las personas, el método utilizado para el aspecto de la felicidad fue el de Authentic Happiness Inventory del psicólogo Martin Seligman, el cual fue adaptado con base a la escala tipo Likert siendo 4 el extremo de “Totalmente de acuerdo” y 1 para el extremo de “Totalmente en desacuerdo. Los resultados que se evidenciaron fueron que en lo que respecta a optimismo en la vida y la satisfacción en el trabajo arrojaron un porcentaje de 95% lo cual índice a que la felicidad dentro del trabajo es indispensable pero no siempre ayuda a identificar o a incrementar la satisfacción de la vida.

De igual manera para Kamel, Varela, & Pessanha (2017) en su investigación pretendió inferir cómo las relaciones entre la innovación y la creatividad afectan a la gestión de la felicidad corporativa. Además, buscó identificar en el llamado innovador y profesiones creativas de la unidad este sentido profesional en la nueva área de investigación Ingeniería Entretenimiento. El establecimiento de las variables e indicadores de investigación como una categoría de análisis, los datos se compilaron utilizando el modelo multicriterio de organización del trabajo y Evaluación (MATO) cuantitativos, el análisis y el Mapa de los niveles de felicidad corporativos (MNFC) para un análisis cualitativo, con el fin de tener en cuenta tanto de ellos en el proceso de diagnóstico. Por lo tanto, Mato y MNFC. Como principal resultado se obtuvo

el promedio de 8,58 se considera muy alta, lo que revela un alto grado de implicación de la GF con su empresa y un discurso coherente con sus pensamientos acerca de la felicidad corporativa.

De la misma forma para Posada & Posada (2018) su investigación tuvo como objetivo identificar que hacen los líderes de gestión humana en diversas empresas de Medellín para gestionar la felicidad en el trabajo. El modelo en el cual se basaron es el modelo PERMA de Seligman teniendo como resultado que las empresas estudiadas no llaman en sí gestión de la felicidad a sus estrategias, pero están orientadas a dicha gestión, procurando implantar las emociones positivas en sus trabajadores. Evidenciando que las organizaciones están poniendo el disfrute en el trabajo y la búsqueda del sentido a la felicidad.

Malluk Marengo (2018) El objetivo de la investigación fue el diagnóstico sobre el estado en el cual se encontraba la felicidad del trabajo en los administrativos de la institución educativa superior estatal de Colombia, teniendo en cuenta el trabajo en equipo, la satisfacción de los colaboradores, su compromiso con la institución, y para finalizar la innovación. Se utilizó el método alfa de cronbach para poder cerciorarse de la confiabilidad arrojando un 80%, al aplicar el instrumento arrojó como resultados que si guardan relación con respecto a la capacidad que poseen los colaboradores respecto a la intelectualidad y el desarrollo, como conclusión de obtuvo que se guarda estrechamente relación con la variable felicidad organizacional.

Por otra parte, una investigación realizada por Díaz, Dearco, & Arbeláez (2018) tuvo como propósito de la investigación fue proponer un modelo conceptual de la gerencia de la felicidad, el cual tiene que ver con la familia, la vida religiosa y también otro aspecto que se ve involucrado son las emociones y mentalidad positivas. Otra variable a tratar en esta investigación es la motivación el cual incluye la satisfacción laboral, el bienestar psicológico. El modelo de la felicidad que se aplica en la investigación será el de Seligman (PERMA) también el modelo de felicidad en el trabajo de Fernández. Como resultado se obtuvo que las empresas tienen que tener como centro al ser humano, desde lo humano organizacional y empresarial. Haciendo hincapié en el colaborador como ser humano y luego como trabajador.

De la misma forma para Cordero Guitierrez & Victor (2017) desarrolló una investigación el cual tuvo como propósito adecuar el modelo PERMA con el fin de que se facilite la entrega del conocimiento en un entorno donde prevalezca la felicidad. Su enfoque fue cuantitativo dando así resultados convincentes disminuyendo así el ausentismo, la deserción. Se empleó 400 alumnos formándose como ingenieros al momento de aplicarlo obtuvo como resultado que se redujo en grandes porcentajes la aserción de la asignatura, alumnos reprobados. Por lo tanto

accedió con todo esto a lograr la acreditación, como otro beneficio se logró transformar el ambiente de clase de una asignatura tediosa, convirtiéndola en más relajada facilitando el aprendizaje.

## **2.2.Bases teórico científicas**

### 2.2.1. Definición de Felicidad

Luego de analizar minuciosamente los antecedentes se presentan las principales definiciones de la variable a estudiar según Seligman (2003) siendo él un reconocido psicólogo dijo que la palabra felicidad en general se puede concluir que es un conjunto de metas que las personas sienten a través de la psicología positiva la cual involucra emociones buenas para las personas. Como ser humano tenemos un bien o un fin último el cual es la búsqueda de la felicidad. Vázquez (2016) La felicidad y el trabajo son conceptos muy diferentes y pocos piensan que se puedan relacionar, sin embargo, las personas ocupan a lo largo de la vida mucho de su tiempo en éste, la relación que se ponga ayudará a encontrarle un fin al trabajo para obtener mejores resultados.

Chiavenato (2012), dice que “El entorno en cuanto a las relaciones dentro del trabajo se denomina clima organizacional, el cual está severamente enlazado con el nivel de motivación que poseen los colaboradores de la organización, lo cual nace de los estados emocionales de los trabajadores al momento de interactuar dentro de la organización, siendo el resultado de la forma en como ellos evidencian los aspectos dados dentro de su entorno empresarial, los cuales pueden ser la comunicación que emanan los jefe, el desarrollo y el reconocimiento a través de las recompensas.”

Para Dan Baker & Hemingway (2007) Las compañías felices son aquellas que están mejor preparadas para triunfar a largo plazo. Una compañía feliz no es una compañía donde no existen problemas o desafíos, sino más bien es la cual observa la realidad a través sus lentes y usa una mentalidad positiva la cual ve una oportunidad en su entorno, es la compañía que integra actitud en sus líderes, llevando a que los clientes perciban un clima que les inspire confianza.

Méndez (2006) afirma que “para clasificar al ambiente organizacional, se tiene evidenciar lo producido y percibido por parte del colaborador, y para que este lo perciba tiene en cuenta la interacción social, la forma de cómo está estructurada la organización la cual se muestra con

sus objetivos, la motivación el liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones que se den dentro de la organización, entre otras, lo cual logrará aumentar la participación de los colaboradores creando confianza y actitudes de satisfacción dentro de la organización.”

Fernández (2015) dice que la felicidad organizacional se puede definir como una capacidad con la que cuenta la organización para facilitar a sus colaboradores las mejores condiciones y procesos de trabajo que permitan el desenvolvimiento de las fortalezas individuales y/o grupales para poder lograr una organización sustentable. La organización coordina recursos para poder hacer una oferta con un valor sustancial para los colaboradores el cual consiste en una gestión balanceada de bienestar psicosocial y financiera para ellos.

### 2.2.2. Tipos de dimensiones de la felicidad

Álvarez (2012) Manifiesta que la felicidad se diferencia por sus dimensiones humanas y cada una de ellas es importante, ya que si una de ellas falla también falla la definición de ella misma, por lo cual son necesarias para poder calificar a una persona como feliz:

Lo cual dice que son tres las principales dimensiones de la felicidad:

1. La felicidad como sentimiento y sensación: ser feliz pasa por sentirse feliz, es decir cada ser humano tiene sentimientos los cuales expresan y sienten emociones las que transmiten felicidad, lo cual radica en estados positivo hacia sí mismo y con la vida.
2. La felicidad como desarrollo y realización personal: no podemos ser felices en contra de nosotros mismos, es la valoración que tenemos hacia sí mismo, a partir de las metas alcanzadas, en los cuales se involucra la autosuficiencia y la tranquilidad emocional.
3. La felicidad como deber ser ético y comunal: nuestra felicidad no puede ser a costa de la de los demás, cada uno tiene que velar y cuidar la felicidad personal, sin involucrar a otras personas, lo que radica en no hacer acciones negativas hacia otra persona.

Teniendo en cuenta estas tres dimensiones dadas por Álvarez se ve que encajan con lo establecido por Seligman (2003) donde nos dicen que la felicidad de una persona se puede clasificar en: La Vida placentera; por segundo punto la Vida buena y para finalizar la Vida con sentido.

Fernández (2015) Para él existe tres creencias antes de la felicidad las cuales dicen que la persona posee en su interior un gran potencial que se encuentra en la espera de ser despertado, luego habla que la persona tiene que mirar al mundo y pensar de la manera de cómo se encuentra la existencia e interpretarla, por último, que esté presente en el transcurso de la vida para tener resultados en el camino de la felicidad.

### 2.2.3. Escalera de la Felicidad de Siete Factores

Muñoz, Grillo, Diaz, & Buil (2014) Los autores clasifican a la felicidad en siete factores principales los cuales son una secuencia que se tiene que cumplir en el orden que está establecido:

1. Supervivencia física: Aquí se involucran los medios materiales del entorno los cuales son indispensables para el sentimiento de seguridad de las personas, a través de estos medios físicos se llega al disfrute de la vida.
2. Relaciones con los demás: Se toma en cuenta la interacción voluntaria de las personas con otras, o la interacción que se tiene que dar por medio laboral o compromiso que se establezca en el medio organizacional.
3. Valoración: Involucra la aceptación a uno mismo, así como percibir el reconocimiento por terceras personas que consideren importante ellos mismos, dado que su opinión es fundamental.
4. Autoconomiento y desarrollo personal: Está relacionado con la independencia de los actos que tiene la persona en cuanto sus decisiones, así como la conducta que toman con entorno al desarrollo personal.
5. Sentido vital: Involucra la conciencia que las personas tengan en cuanto el sentido de sus vidas, en el ámbito organizacional también es fundamental e involucra el mismo sentido.
6. Contribución al bien común: Conforme demos algo a la comunidad nos hará sentir socialmente útil, lo cual aumenta nuestra felicidad por dicha contribución. Lo útil que nos consideren en el entorno.
7. Espiritualidad: Está involucrado la inclinación que se tiene o la certeza de que nuestra existencia va más allá de algo físico.



#### 2.2.4. Modelo PERMA

Larios (2012) El modelo PERMA o teoría del bienestar fue propuesto por Seligman, consiste en la descripción de lo que las personas escogen libremente para aumentar su bienestar. Lo que consta este modelo es recoger y detectar los indicadores del bienestar, para estar positivos y mantener una buena actitud en mayor tiempo posible en la vida.

El cual consta de 5 dimensiones los cuales tienen significan:

- **“Positive emotions” Emociones positivas.**

Consta de aumentar las emociones positivas tales como el amor, la gratitud, el optimismo, entre otras, ya que son las que hacen experimentar bienestar en nuestras vidas, se puede manifestar en la manera de cómo se expresan durante el día, en el número de palabras positivas que pueda expresar o el interés que mantiene al momento de realizar sus funciones.

- **“Engagement” Compromiso.**

Es un acuerdo de las personas con su fortaleza con el fin de alcanzar una sintonía con la vida, se puede notar cuando los colaboradores se sumergen positivamente en los eventos diarios, así ellos lo consideren pocos placenteros, también donde se vean actitudes referida al involucramiento de las actividades o su concentración en ellas.

- **“Relationships” Relaciones positivas.**

Ayuda a sentir el apoyo de las demás personas, mediante fuertes relaciones del mismo entorno de la empresa, sintiendo el apoyo entre las demás áreas, es decir manejar buenas relaciones interpersonales de forma provechosa, con el objetivo de fomentar un buen clima organizacional.

- **“Meaning and purpose” Propósito y significado.**

Es el sentido que las personas le dan a la vida , pues cada persona tiene un propósito el que implica fortalezas personales para lograr las metas que ellos consideren importantes lo cual no siempre es para beneficio propio, esto ayuda a conservar la pertenencia o hacer algo trascendental.

- **“Accomplishment” Éxito y sentido del logro.**

Consta de establecer metas, para poder alcanzarlas con el fin de mejorar las habilidades, es decir permite al trabajador sentir que realizan lo que se proponen mayormente este tipo de trabajadores tienen la capacidad de trazar sus objetivos sin dejarlos de lado haciendo que esto implique llevar una vida productiva.

Martin Seligman lanzó en 1999 tres vías las cuales son:

La vida placentera, la vida comprometida, la vida significativa, cada elemento del modelo PERMA debe cumplir tres propiedades; que contribuyan al bienestar, que las personas lo escojan por su propio bien, que sea exclusivo.

La diferencia de su primera propuesta de 1997 (Fortalezas Personales), con el modelo PERMA es que sustentan cada uno de sus elementos. El objetivo principal de la psicología positiva en relación con la teoría del bienestar es aumentar la cantidad de florecimiento en la vida de los humanos.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación:**

La presente investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativo, porque se centra en medir la variable, mediante encuestas las cuales están dirigidas a los colaboradores de la empresa El Águila SRL, obteniendo como resultado datos cuantitativos mediables. Además, esta investigación fue de tipo aplicada, dado que está orientada al problema de la empresa de estudio. Siendo de nivel descriptivo ya que midió a la variable felicidad en cuanto a sus dimensiones.

### 3.2.Diseño de investigación:

La investigación fue un estudio no experimental dado que solo se llegó a medir la muestra y proponer una mejora en ella, por otro lado, fue transversal ya se analizó datos recopilados en un periodo de tiempo sobre una muestra determinada en un momento específico. Por consiguiente, fue de tipo retrospectivo dado que el diseño recopilado fue recogido de archivos e investigaciones realizadas.

### 3.3.Población, muestra y muestreo:

La población de esta investigación tuvo como objeto de estudio a los trabajadores de la empresa El Águila SRL la cual está constituida por un total de 350 trabajadores distribuidos en distintas áreas. Ubicada en del distrito de la victoria en el 2020, Por lo tanto, cuenta con una población finita y no se hace distinción de género, raza, religión ni aspectos sociales.

**Tabla 1** *Colaboradores de la empresa*

Áreas	Número de trabajadores
Administrativa	31
Producción	51
Operarios de Producción	268
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>

*Fuente:* Elaboración propia

Respecto a la muestra de la investigación, su representación se basa por representatividad numérica o estadística a través de la fórmula de población finita, por lo que la población es de 350 trabajadores.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{N * E^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

Z= 1.96            Desvío normal para una confianza

p = 0.50           Variabilidad positiva

q = 0.50           Variabilidad negativa

N = 350            Tamaño de la población

e = 0.07           Margen de error

Obteniendo el resultado de 126 personas a las cuales vamos a aplicar la encuesta.

El Muestreo a utilizar será el probabilístico aleatorio estratificado, ya que la población será separada por segmentos homogéneos y luego se hizo una muestra aleatoria simple de cada segmento que hemos identificado para realizar la encuesta.

### **3.4.Criterios de selección:**

Dentro de la delimitación en la población de estudio, se tomó en cuenta un único criterio que los colaboradores de la empresa tengan seis meses como mínimo en laborar dentro de la ella.

### 3.5.Operacionalización de variables:

**Tabla 2** Operacionalización de Variables

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Gestión de la felicidad	La palabra felicidad en general se puede concluir que es un conjunto de metas que las personas sienten a través de la psicología positiva la cual involucra emociones buenas para las personas. Como ser humano tenemos un bien el cual es la búsqueda de la felicidad.	La gestión de la felicidad se trata de que los trabajadores encuentren la felicidad en la empresa El Águila, lo cual los motive en sus labores diarias.	Emociones positivas.	Bienestar Satisfacción La Inspiración Esperanza	ORDINAL
			Compromiso	Fortaleza Sintonía con la vida	
			Relaciones positivas	Protección Apoyo	
			Significado	Sentido de vida Objetivo alcanzado	
			Logro	Metas Competentes Habilidades	

Fuente: Martin Seligman (2002)

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica utilizada fue un cuestionario para medir la felicidad, en cuanto al instrumento utilizaremos el modelo PERMA, en este modelo se estudian cinco componentes donde se desprenden 15 ítems en relación al estudio: donde intervienen las Emociones Positivas, Involucramiento, Relaciones, Significado, y Logro; pero adaptado a la escala tipo Likert del 1 al 5 (Donde 1 es el valor mínimo y 5 el valor máximo)

**Tabla 3** Estadísticas de fiabilidad de la felicidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,979	,979	20

*Fuente:* Elaboración propia

La tabla muestra el Alfa de Cronbach de la variable felicidad, la cual posee una confiabilidad de, 979, lo cual es un indicador que los ítems desarrollados muestran una consistencia interna relacionada, son coherentes y confiables para ser aplicados.

### 3.7. Procedimientos

Pase a la coyuntura atravesada lo más adecuado fue optar por recolectar los datos de manera virtual, por lo tanto, se conversó con el Jefe de Recursos Humanos el señor Juan Gabriel Tuesta Chicoma el cual nos permitió establecer de esa manera la recolección de datos a través de encuentros virtuales. Después de la confirmación él fue el intermediario para poder desarrollar la encuesta, encargándose de enviar el link al grupo que tenían formado de manera virtual con todos los colaboradores de la empresa y de esa manera aplicar el instrumento mencionado.

En segundo lugar, el levantamiento de la información tuvo una duración de 1 semana, aplicado desde el mes de junio del año 2020, teniendo en cuenta que la empresa cuenta con dos

horarios de trabajo y con más de 300 empleados en diferentes áreas, el tiempo determinado para cada encuesta fue de 8 minutos por cada persona.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos:**

Para analizar con mejor profundidad y claridad se traspasaron los datos de las encuestas virtuales al programa Microsoft Excel luego al software de procesamiento de datos SPSS, el cual permitió el análisis estadístico del Alfa de Cronbach y de una certera elaboración de tabulaciones, análisis de decisiones de gestión, con el fin de tener una buena comprensión de los resultados obtenidos. Por otro lado, regresamos al Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras para determinar la felicidad en el trabajo según las dimensiones que nos ofrece el modelo.

Al momento de aplicar la encuesta nos permitirá tener conocimiento de las perspectivas que tienen de sus emociones positivas en cuanto al trabajo que realizan los colaboradores, el cual es necesario utilizar el software SPSS, ya que es una herramienta que procesó la información facilitándome diagramas y tablas.

### 3.9. Matriz de consistencia:

**Tabla 4** *Matriz de consistencia*

<b>Problema de investigación</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis de investigación</b>	<b>Variables / Dimensiones</b>	<b>Indicadores/ Operacionalización</b>
¿De qué manera el modelo de Gestión de la felicidad beneficiara a la empresa el Águila?	Proponer un modelo de la gestión de la felicidad en la empresa El Águila,			
	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar las emociones positivas de los colaboradores.</li> <li>▪ Identificar las relaciones positivas que poseen</li> <li>▪ Determinar el compromiso</li> <li>▪ Determinar el significado</li> <li>▪ Identificar el logro.</li> </ul>		Gestión de la felicidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Emociones positivas.</li> <li>✓ Relaciones positivas</li> <li>✓ Compromiso.</li> <li>✓ Significado</li> <li>✓ Logro</li> </ul>
<b>Población</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Técnicas Estadísticas</b>	<b>Procesamiento</b>
<b>Muestra y muestreo</b>				
350 población Muestra 126, Muestreo estratificado	Cuestionario de encuesta	En 1 semana se aplicó la encuesta a los trabajadores	Estadística descriptiva	SPSS y Microsoft Excel

*Fuente:* Elaboración propia



### 3.10. Consideraciones éticas:

La investigación se manejó con total confidencialidad con fines estrictamente académicos y de contribución con la investigación, se trató de no intervenir en la decisión o en una mala manipulación de las respuestas brindadas, ofreciendo una encuesta sin nombre para recaudar información confiable.

## IV. Resultados y discusión

### 4.1. Resultados

A través de los objetivos establecidos en la presente investigación, se aplicó una encuesta a 126 colaboradores de la empresa El Águila SRL. Se obtuvo los siguientes resultados aplicando la estadística descriptiva, los cuales nos brindan la media, brecha y gráfico de barras, los cuales siguen el orden entre variables y dimensiones.

**Tabla 5** *Escala de medición*

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>	
<b>Nivel Bajo</b>	1	2.99
<b>Nivel Medio</b>	3	3.99
<b>Nivel Alto</b>	4	5

#### 4.1.1. Proponer un modelo de la gestión de la felicidad en la empresa El Águila

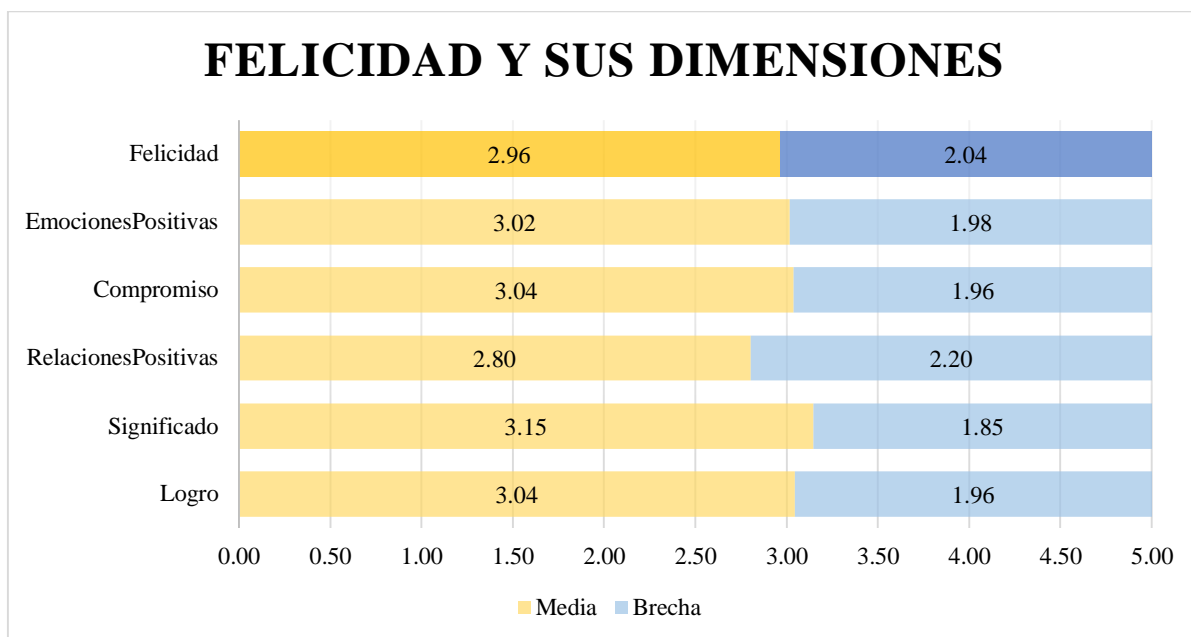


Figura 1. Variable felicidad y sus dimensiones

Los resultados por variable y dimensiones, demuestran una tendencia a un nivel medio y bajo en sus medias, destacando la variable Significado ( $m=3.15$ ) lo cual nos indica que la mayoría de sus colaboradores encuentran significado al momento de realizar sus funciones y sobre todo sienten que su trabajo es valioso, y con una puntuación menor en Relaciones Positivas ( $m=2.80$ ) lo que señala que los miembros no se sienten apreciados por sus compañeros de trabajo.

#### 4.1.2. Determinar el nivel de las emociones positivas de los colaboradores de la empresa

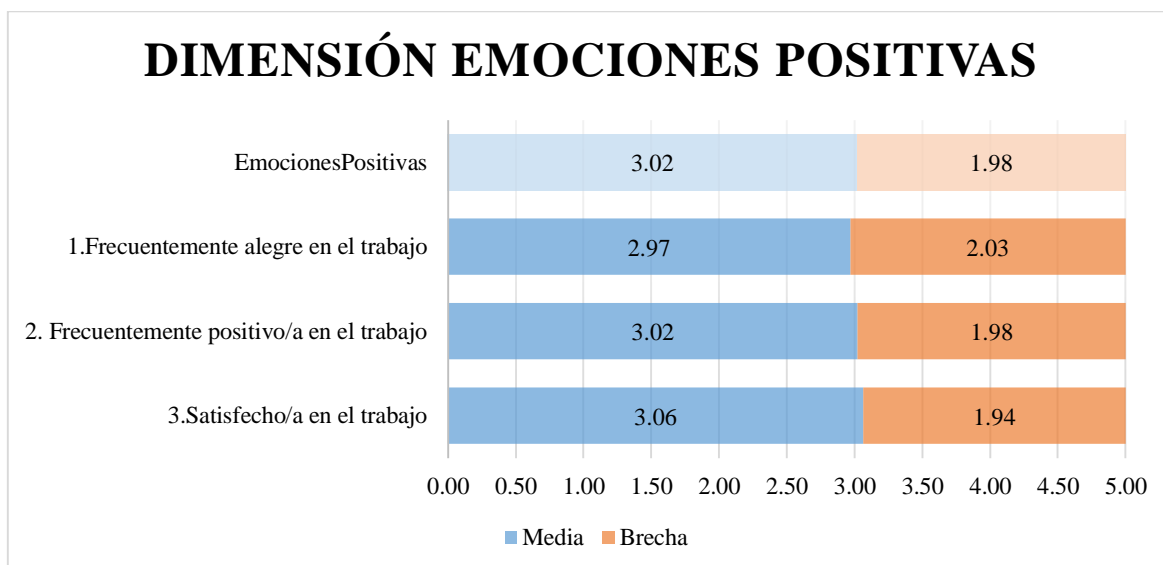


Figura 2. Dimensión emociones positivas

Al efectuar un análisis a la dimensión emociones positivas, se halló una mayor brecha respecto a si los colaboradores frecuentemente se sienten alegres en el trabajo obteniendo 2.03 y una media de 2.97 acentuándose en un nivel bajo, teniendo en cuenta la media de la dimensión ( $m=3.02$ ) se dice que los colaboradores se sienten en cuanto a sus emociones positivas en un nivel medio, el cual se puede utilizar para aprovechar en incrementar en las demás dimensiones. Por lo tanto, los colaboradores se encuentran frecuentemente alegres y satisfechos realizando sus labores dentro de la organización.

El análisis de las emociones positivas en relación con la dimensión sexo se aprecia que los hombres sienten, expresan emociones positivas y satisfacción en la empresa con una intensidad de nivel medio, arrojando 68.2% en comparación con el porcentaje de las mujeres, el cual arroja 31.8%. (Anexo tabla N° 9)

#### 4.1.3. Determinar el nivel de compromiso de los colaboradores de la empresa

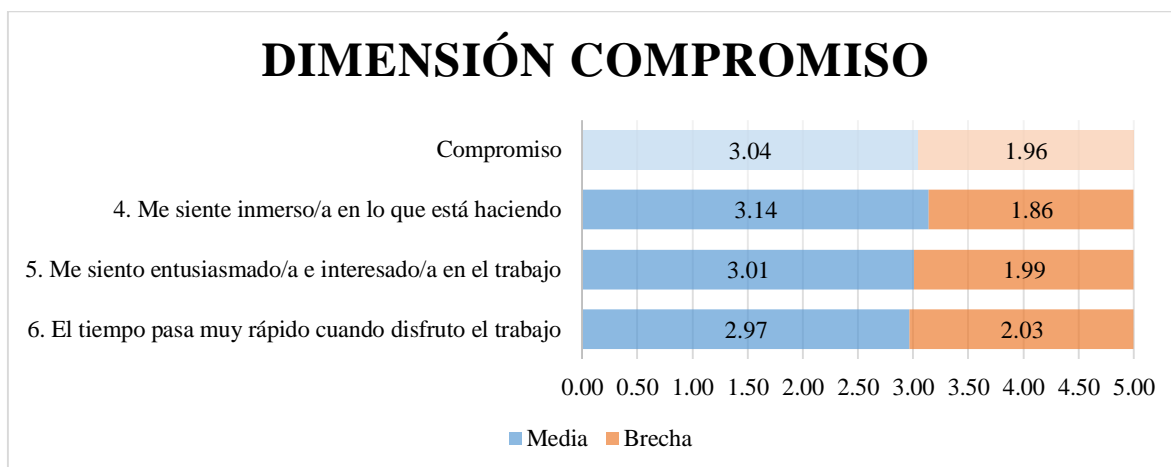


Figura 3. Dimensión compromiso

Los hallazgos encontrados muestran que los colaboradores de la empresa el Águila se encuentran en cuanto de la dimensión compromiso con puntuaciones de nivel medio según su media de 3.04 y una brecha de 1.96 respectivamente. Por otro lado, se aprecia que los colaboradores se sienten inmersos en sus actividades teniendo una puntuación de 3.14 respecto a su media siendo un resultado aceptable ya que precisa el buen comportamiento y compromiso de los trabajadores, se aprecia también que los colaboradores en cuanto el tiempo de trabajo y el disfrute tienen un nivel bajo con una media de 2.97 y una brecha de 2.03 lo cual indica que no existe disfrute en las horas laborales.

En cuanto los resultados referentes a la dimensión compromiso de los trabajadores de la empresa se observa que los hombres se sienten más inmersos en el trabajo con un porcentaje de 77.5% a comparación de las mujeres lo cual arrojó 35.1%. (Anexo tabla N° 10)

#### 4.1.4. Identificar el nivel de las relaciones positivas que poseen los colaboradores

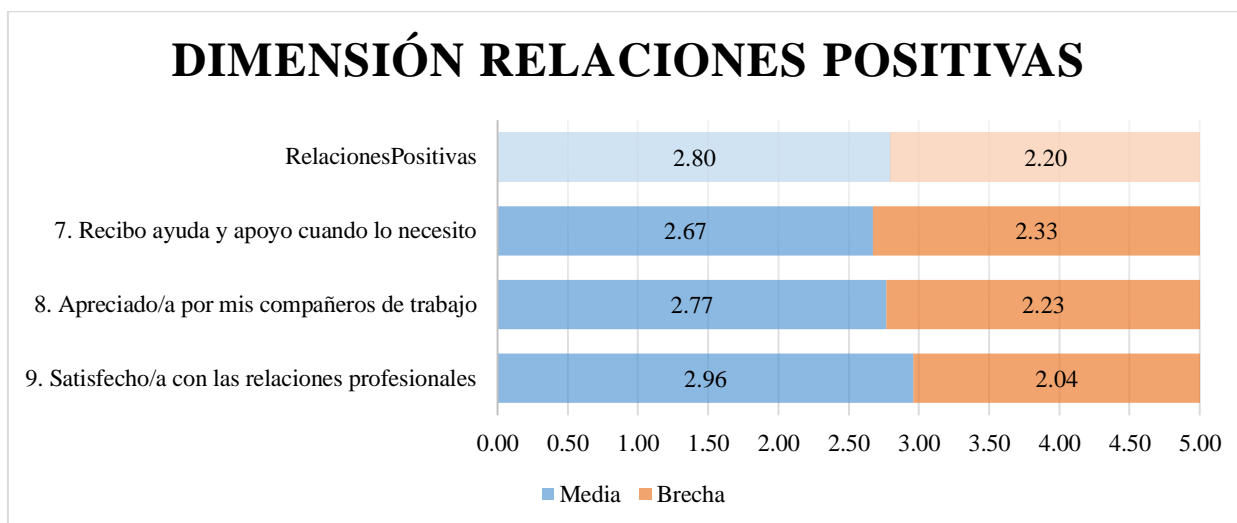


Figura 4. Dimensión relaciones positivas

Los resultados de la dimensión Relaciones Positivas, demuestran que esta posee una media baja obteniendo 2.80 como puntuación lo cual nos indica que en cuanto a las relaciones dentro de la organización no son las más adecuadas a la percepción de los colaboradores. Así mismo, se aprecia que el primer ítem de esta dimensión alcanzó una media de 2.67, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores no sienten el apoyo por parte de sus compañeros de trabajo, además el último ítem evidencia a través de su media de 2.96 que los colaboradores no se encuentran satisfechos con las relaciones profesionales que se dan dentro de la empresa.

Al efectuar un análisis en relación al área de trabajo se aprecia que los operarios de producción se encuentran en un nivel bajo obteniendo un porcentaje de 70.3% en la escala 2 en comparación de la área de producción con un nivel alto en la escala 4 el cual arrojó un 69.2%, lo cual quiere decir que la área de producción siente que existen relaciones positivas dentro de la organización. (Anexo tabla N° 11)

#### 4.1.5. Determinar el nivel del significado de los trabajadores

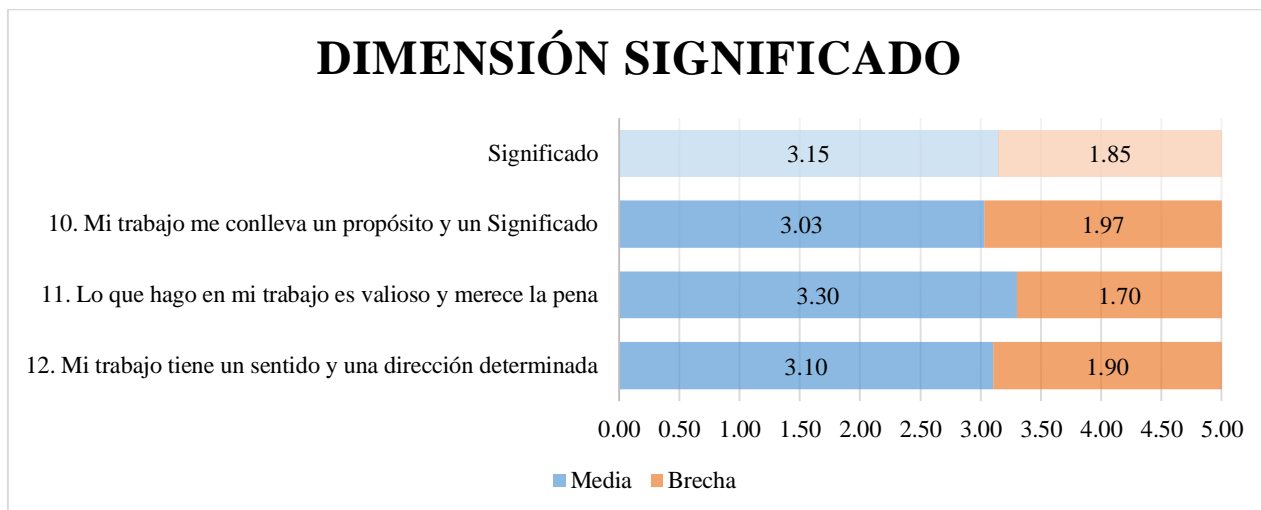


Figura 5. Dimensión Significado

La dimensión significada muestra una media de 3.15 y una brecha de 1.85, siendo un resultado que se sitúa en un nivel medio, lo cual significa que los colaboradores moderadamente sienten que su trabajo les conlleva a un propósito, sienten que lo que realizan es algo valioso y merece la pena tienen una dirección determinada. Por lo tanto, es importante aprovechar el compromiso que tienen los trabajadores para involucrarse en el trabajo y motivarlos en las dimensiones que carecen.

Dentro del análisis realizado en relación con el área de trabajo, se observa que la área administrativa obtiene 19.5% en un nivel alto con el indicador 4 y producción 56.1% con el mismo indicador en comparación con los operarios de producción los cuales se encuentran en un nivel neutro con un porcentaje de 69.4% con el indicador 3 de la escala, lo cual indica que los operarios de producción tiene una relación neutra en cuanto el significado que les conlleva su trabajo. (Anexo tabla N° 12)

## 4.1.6. Identificar el nivel del logro de los trabajadores

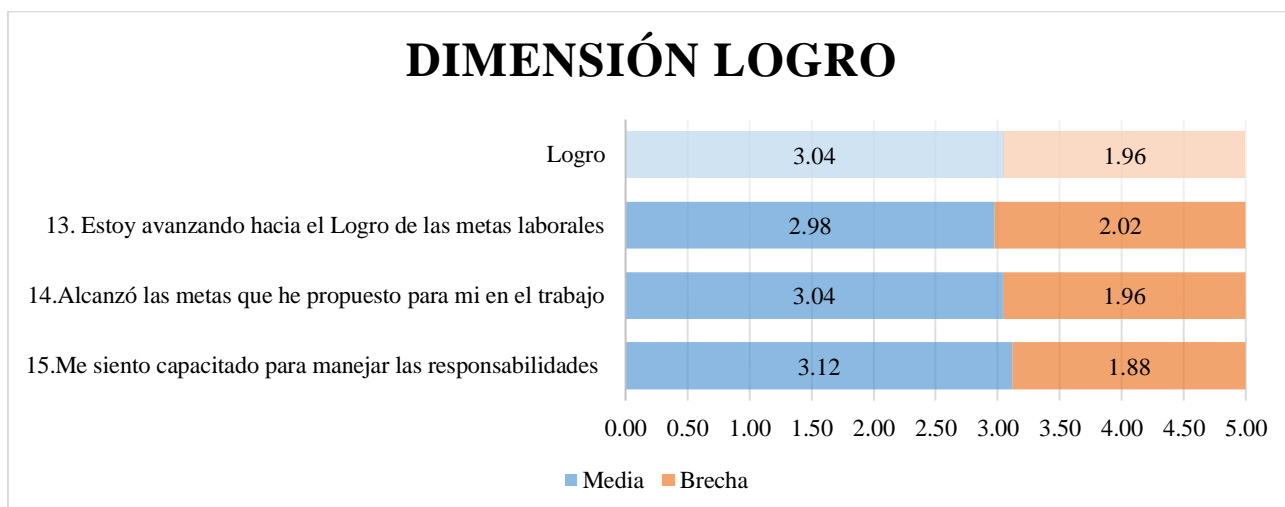


Figura 6. Dimensión logro

Los resultados de la dimensión muestran que en cuanto al logro los trabajadores se encuentran con una media de 3.04 y una brecha de 1.96, lo cual indica que la mayoría se sienten capaces para asumir responsabilidades relaciones con su área de trabajo, por otro lado se aprecia que en primer ítem se encuentra con una media baja ( $m=2.98$ ) en comparación con los demás ítem, lo cual indica que los colaboradores en su mayoría no sienten que están avanzando en el logro de sus metas laborales, por otro lado el ultimo ítem obtiene 3.12 en su media considerando un nivel medio lo cual es beneficioso para la organización.

En los hallazgos del análisis en cuanto el área de trabajo, se evidencia que el área de operarios de producción tiene una inclinación neutra con un indicador 3 y con un porcentaje de 60.5%, a comparación de las áreas de administración con 28.9% y producción con 50% que tienen un nivel alto con el indicador 4 lo cual quiere decir que sienten que logran sus objetivos dentro de la organización. (Anexo tabla N° 13)

## 4.2. Discusión de los resultados

Según el objetivo, determinar las emociones positivas de los colaboradores de la empresa, los resultados mostrados indican que los colaboradores se sienten en cuanto a sus emociones positivas en un nivel medio, por lo tanto, los colaboradores se encuentran frecuentemente alegres y satisfechos realizando sus labores dentro de la organización. Los cuales son comparados con lo establecido por Kamel, Valera, & Pessanha (2017) en su investigación concluyó que el crecimiento personal respecto a la felicidad corporativa involucra la felicidad actual y los proyectos para el futuro, con estos resultados se afirma que la organización tiene que trabajar e involucrarse en la felicidad de sus trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo, para lo cual Dan Baker & Hemingway (2007) especificaron que una compañía feliz no es una compañía donde no existen problemas o desafíos, sino más bien es la cual observa la realidad a través sus lentes y usa una mentalidad positiva la cual ve una oportunidad en su entorno, es la compañía que integra actitud en sus líderes, llevando a que los clientes perciban un clima que les inspire confianza.

En el objetivo, determinar el compromiso de los colaboradores de la empresa, se evidencia que los colaboradores se sienten en un nivel medio siendo un resultado aceptable ya que muestra el buen comportamiento y compromiso de los trabajadores, pero en cuanto el disfrute en las horas de trabajo no se encuentra conformes, lo cual al ser comparada con lo encontrado en Mallunk Marengo (2018) en su investigación concluyó que en cuanto el compromiso y las fortalezas que se puedan demostrar en el trabajo, se tiene en cuenta el trabajar en equipo para el desarrollo que aportar como colaboración entre ellos, lo cual repercute en la satisfacción laboral, mediante el compromiso con la función y la organización, con esto se afirma que el compromiso es clave para que las organizaciones tengan resultados óptimos en cuanto el compromiso de sus labores, para lo que Méndez (2006) afirma que el ambiente de la organización, tiene que ser percibido por el colaborador mediante objetivos, motivación, relaciones interpersonales, las cuales estén orientadas a la percepción y es la actitud que determine su comportamiento con la organización.



Conforme al objetivo identificar las relaciones positivas que poseen los colaboradores, se evidencia en los resultados que en cuanto a las relaciones dentro de la organización no son las más adecuadas a percepción de los trabajadores, lo cual hace que no sientan el apoyo de sus compañeros y no se encuentran satisfechos con las relaciones profesionales dentro de la empresa, información que al ser contrastada con lo establecido por Díaz, Dearco, & Arbeláez (2018) en su investigación, la cual concluyó que la felicidad de una organización se da por la motivación, la mentalidad positiva, la calidad en cuanto las relaciones sociales y la vocación, por lo cual la empresa se involucra a que el trabajo tenga propósito y los empleados tengan participación y al mismo tiempo autonomía en sus acciones, con esto se infiere que para tener relaciones positivas dentro de una organización es crucial la intervención de los directivos los cuales tendrán que integrar la participación de los colaboradores de la empresa para fomentar las relaciones laborales entre ellos, por otro lado Chiavenato (2012), dice que el entorno donde están los trabajadores tienen que estar ligados por la motivación de las personas, basándose exclusivamente en las emociones de los colaboradores para que perciban un buen clima organizacional lo cual está a cargo del liderazgo de sus jefes.

Según el objetivo determinar el significado de los trabajadores, indica que los colaboradores moderadamente sienten que su trabajo les conlleva a un propósito, lo cual radica en que sus acciones son valiosas y tienen una dirección determinada, por lo cual se tiene que seguir profundizando para que no pierdan interés por cada acción que realicen en su trabajo, resultados que al ser comparados con lo expuesto por Posada, Salanova, & Villaroel (2018), en su investigación se concluyó que es importante pero no suficiente tener satisfacción en el trabajo, porque más allá del significado que tenga para nosotros nuestro trabajo se refuerza con la importancia de la vida laboral y el equilibrio con otras áreas de la vida, con estos resultados se puede deducir que la importancia del significado que se tenga del trabajo, es parte fundamental para que la persona pueda llegar a sentirse plena o realizada, por lo tanto para Fernández (2015) la felicidad se da cumpliendo creencias las cuales establecen que la persona posee un gran potencial que se encuentra dando significado al mundo y pensando en los resultados de ese camino.

En el objetivo identificar el logro de los trabajadores, los resultados obtenidos muestran que los colaboradores se encuentran en un nivel medio ya que se sienten capaces para asumir responsabilidades relacionadas con su área de trabajo, resultados que al ser comparados por García, Nieto, & Carrera (2019), en su investigación la cual concluye que las empresas tienen que superar los inconvenientes que se susciten en el futuro, y que tienen que transmitir un tejido emprendedor lo cual intervenga el comportamiento ético y una buena dirección estratégica que los haga sentir seguros de sus acciones laborales, con estos resultados se dice que en cuanto el logro y el accionar de la empresa tienen vital importancia ya que establece la seguridad del colaborador en su área de trabajo, por otro lado Larios (2012) afirma que en cuanto el sentido de logro consta de establecer metas, para poder alcanzarlas con el fin de mejorar las habilidades, es decir permite al trabajador sentir que realizan lo que se proponen mayormente este tipo de trabajadores tienen la capacidad de trazar sus objetivos sin dejarlos de lado haciendo que esto implique llevar una vida productiva.

## V. Propuesta

A base de los resultados obtenidos en cuanto a la gestión de la felicidad en la empresa El Águila SRL, se evidenció que la empresa tiene deficiencias con respecto a la felicidad en su organización por parte de sus colaboradores. Con ello se demuestra que es indispensable establecer actividades con el fin de fomentar la felicidad en los colaboradores de la empresa, las cuales estarán estructuradas de acuerdo a cada dimensión establecida, las cuales se detallan a continuación:

### 5.1. Dimensión I: Emociones positivas

Teniendo en cuenta que la dimensión emociones positivas se encuentran en un nivel medio dentro de la organización, lo cual quiere decir que los colaboradores frecuentemente se sienten alegres y satisfechos realizando sus labores dentro de la organización, lo cual se puede reforzar en las demás dimensiones. Para ello es necesario brindar “**Talleres de especialización personalizada para cada área de trabajo**”, las cuales se detallan a continuación:

**Tabla 6** Talleres de especialización dimensión emociones positivas

Área	Capacitación	Presupuesto	Tiempo
<b>Administrativa</b>	Coaching y PNL para liderar equipos.	S/. 390 (Por persona)	1 mes
<b>Producción</b>	Comunicación efectiva y Escucha activa.	S/. 420 (Por persona)	2 meses
<b>Operaciones de producción</b>	Diseño y Optimización de Procesos Industriales	S/. 320 (Por persona)	1 mes

Fuente: Elaboración propia

## 5.2. Dimensión II: Compromiso

De acuerdo a la dimensión compromiso el resultado obtenido arroja que no existe disfrute por parte de los colaboradores en la empresa en cuanto a sus horas de trabajo, para poder hacer un cambio significativo en cuanto su compromiso dentro de su trabajo, se emplearía como parte de la cultura de la empresa que cada cierre del mes, se den reuniones donde puedan aportar ideas de mejora en los procesos de cada área de la organización. En tal sentido, se recomiendan las siguientes reuniones:

**Tabla 7** *Tipos de reunión en cuanto la dimensión compromiso*

<b>Tipo de reunión</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión por cumpleaños del mes.</li> <li>• Reunión de cumplimiento de meta trazada por mes.</li> <li>• Reunión para lluvia de ideas en cuanto mejorar las ventas o la producción.</li> <li>• Reunión llamada “after-work” la cual implica alagar las formas de trabajo de las áreas o departamentos, teniendo como fin fomentar a que las personas se conozcan más y se aproveche las relaciones positivas dentro de la organización.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## 5.3. Dimensión III: Relaciones positivas

Con respecto a la dimensión relaciones positivas, se logró evidenciar que es la dimensión con la media más baja en comparación con las demás dimensiones, lo cual quiere decir que los colaboradores de la empresa en su gran mayoría no sienten el apoyo de sus compañeros y no se encuentran satisfechos con las relaciones profesionales que se generan dentro de la empresa. Para mejorar esta situación en cuanto la falta de apoyo por parte de los mismos colaboradores, se propone que la empresa asigne tareas donde involucren la participación de diferentes áreas para lograr las metas trazadas. Las cuales se detallan a continuación:

**Tabla 8** *Actividades de la dimensión relaciones positivas*

<b>Área</b>	<b>Tareas que involucren otras áreas</b>
<b>Administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar la entrega del producto con el departamento de logística.</li> <li>• Ayudar al departamento de Recursos Humanos, en gestiones administrativas relacionadas con el personal.</li> <li>• Supervisar el registro que emite el departamento de Contabilidad.</li> <li>• Ayudar a los departamentos en el desarrollo de informes relaciones con el área administrativa.</li> </ul>
<b>Producción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administre los recursos de producción, RR.HH y administración para un buen manejo del desarrollo de las actividades.</li> <li>• Que establezca estrategias en conjunto con el área los operarios de producción para el desarrollo del producto.</li> </ul>
<b>Operarios de producción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedir al área de producción y/o Administración, que asignen trabajos compartiendo tareas, entre las diferentes funciones dentro del área de los operarios de producción.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

#### 5.4. Dimensión IV: Significado

Referente a la dimensión significado se encontró en un nivel medio, lo que indica que los colaboradores de la empresa sienten que su trabajo los conlleva a un propósito, moderadamente sienten que lo que realizan es algo valioso y merece la pena. Aprovechando esta dimensión se puede implementar incentivos de ascensos de puesto para que se involucren en sobresalir en cada área de trabajo, cada persona que logre los objetivos de la empresa mensual podrá rendir un examen para dichos incentivos. Los cuales se detallan a continuación:

**Tabla 9** Actividades de la dimensión significado

Tipo	Motivo	Detalle	Cantidad	Área	Presupuesto
Incentivos	Por méritos propios dependiendo el área de trabajo.	El colaborador podrá rendir un examen para poder ascender a otro puesto dentro de su área de trabajo.	El colaborador que cumpla sus obligaciones en el menor tiempo posible obteniendo buenos resultados.	Administración	Según Remuneración
		Superar al 10% de los objetivos trazados mensuales.	Producción Operarios de producción		

Fuente: Elaboración propia

### 5.5. Dimensión V: Logro

En función a la dimensión logro, los colaboradores se encuentran en un nivel medio, lo cual indica que se sienten capaces para asumir responsabilidades relacionadas con su área de trabajo, lo que conlleva a que sientan que están avanzando en el logro de sus metas laborales. Para fortalecer esta dimensión y la forma en cómo se encuentran los trabajadores de la empresa se podría implementar brindando incentivos económicos o profesionales a los encargados de cada área, dependiendo de los logros asignados por la empresa en función del trabajo en equipo, con el fin de fomentar el trabajo en equipo y la preocupación por parte de los encargados de cada área en el cumplimiento de las metas o superación de las metas asignadas. Las cuales se especifican a continuación:

**Tabla 10** *Actividades de la dimensión logro*

Área	Motivo	Actividad
Administración	• Cumplimiento de la meta	✓ Remuneración económica.
Producción	• Superación de la meta	✓ Maestría o especialidad dependiendo del área de la empresa.
Operarios de producción		

Fuente: Elaboración propia

## VI. Conclusiones

La investigación realizada en la Empresa El Águila SRL concluye lo siguiente:

De acuerdo al objetivo general, la empresa necesita implementar el modelo de la gestión de la felicidad, basándose en los resultados, los cuales indican que los colaboradores no se encuentran en un nivel alto en lo que respecta a felicidad en el trabajo teniendo en cuenta las dimensiones estudiadas, el nivel obtenido es medio y bajo, por lo cual se necesita reforzar aplicando lo propuesto en la investigación.

Asimismo las emociones positivas se evidenció que los colaboradores de la empresa el águila, se encuentran en un nivel medio lo cual es bueno para la organización, dado que se puede reforzar en las otras dimensiones para fortalecerlas.

En cuanto la dimensión relaciones positivas los colaboradores de la empresa El águila, se encuentran en su mayoría descontentos, sobresaliendo el área de operarios de producción, la cual indica que no están de acuerdo a lo establecido en esa dimensión.

Se determinó el compromiso de los colaboradores de la empresa El águila, lo cual se aprecia que se encuentran inmersos en su trabajo, sin embargo también se evidencio que no hay disfrute en sus horas de trabajo, en esta dimensión sobresalen los hombres lo cual quiere decir que son ellos quienes tienen más compromiso en la empresa al momento de realizar funciones diarias.

Con respecto al significado que poseen los colaboradores de la empresa El Águila, se observa que se encuentran en un nivel medio, lo cual es favorable para la empresa ya que los colaboradores le dan un sentido a sus labores diarios dentro de la organización, lo cual da como resultado que su trabajo sea efectivo, no obstante, existen colaboradores que no se sienten comprometidos con la organización.

En el mismo sentido en cuanto el logro de los trabajadores de la empresa El águila, se evidencia que son capaces de asumir responsabilidades relacionadas con su área de trabajo, siendo el área de operaciones de producción quienes tienen una inclinación neutra en cuanto a sus logros, lo cual repercute que sientan que no pueden lograr lo establecido por la empresa, o lo propuesto por ellos mismos.



## VII. Recomendaciones

En base a lo encontrado en la presente investigación, se recomienda que la Empresa El Águila SRL realice las siguientes acciones:

Evaluar los resultados encontrados al utilizar el modelo PERMA, estableciendo como un indicador el modelo de gestión de la felicidad en la organización, lo cual permitirá identificar los problemas y aplicar lo propuesto correctamente en el momento oportuno.

Fomentar las emociones positivas de los colaboradores de la empresa, reforzando las dimensiones más débiles, para así mejorar los demás aspectos que son de vital importancia, para lo cual se propone brindar talleres para especializar a sus trabajadores dependiendo del área a la cual permanezcan.

Incentivar las relaciones positivas de los colaboradores a través de tareas donde puedan interactuar en grupo, con las distintas áreas de trabajo, tales tareas como supervisar el registro que emite contabilidad, ayudar al departamento de recursos humanos, establecer estrategias en conjunto con el área de producción.

Implementar reuniones para así poder mejorar la percepción que tienen los colaboradores de la empresa, en cuanto a la dimensión compromiso, dado que no disfrutaban sus horas laborales, dichas reuniones serían con el fin del acuerdo en relación al cumplimiento de metas, reunión “after - work” la cual consiste en alagar la forma de trabajo de las distintas áreas, departamentos o personas.

Para la dimensión significado, se recomienda implementar incentivos de ascensor en cada área de la organización, con el fin de involucrar a los colaboradores en sobresalir en cada puesto, para así lograr alcanzar los incentivos dados por la empresa.

Para finalizar la organización en cuanto la dimensión logro tiene que fomentarles a los colaboradores de la empresa implementando metas mensuales por áreas, con incentivos económicos o profesionales, lo cual dependerá del área de la empresa.

### VIII. Listas de referencias

- Álvarez, I. (2012). *El desafío dde la felicidad* . España: LID EDITORAL .
- Cordero Guitierrez, M. A., & Victor, B. O. (2017). LOS ESTUDIANTES APLICANDO EL PERMA EN LA FORMACIÓN DE INGENIEROS POR COMPETENCIAS EN MÉXICO. *ANFEI*, 11.
- Dan Baker, C. G., & Hemingway, C. (2007). *Empresas Felices*. Barcelona: Gestión 2000.
- Dana Hernández, J. L. (2019). APLICACIÓN E INTERVENCIÓN DEL MODELO PERMA A DOCENTES EN UN COLEGIO PRIVADODE BOGOTÁ . *UNIVERSIDAD SANTO TOMAS DE AQUINO* , 163.
- Díaz, J. G., Dearco, E. O., & Arbeláez, D. C. (2018). Modelo conceptual de gerencia de la felicidad. *Pro Quest*, 17.
- Espin Cadena, K. (2019). Modelo P.E.R.M.A para incrementar la satisfacción con la vida y aumentar el florecimiento en adultos mayores que asistan el programa 60 y piquito. *UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO*, 41.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Chile: Ediciones B Chile .
- García, D. O. (2017). *Las fuentes de la felicidad*. Mexico: ProQuest.
- García, J. J., Nieto, C. E., & Carrera, S. D. (2019). Relación entre la R.S.C. y la felicidad de los empleados: Aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias Sevilla y Cádiz. *ProQuest*, 24.
- Hernández Suárez, C. A., Hernández Vergel, V., & Prada Núñez, R. (2017). Adaptación del perfil PERMA de bienestar subjetivo para adultos mayores institucionalizados colombianos. *Ciencia y cuidado*, 15.
- Kamel, J. N., Varela, C. M., & Pessanha, M. B. (2017). La creatividad y la innovación para la gestión de la. *Science Direct*, 21.
- Larios, A. C. (2012). *Crecimiento Positivo*. Obtenido de Crecimiento Positivo : <http://www.crecimientopositivo.es/portal/teoria-del-bienestar-o-modelo-perma-de-martin-seligman#>
- Leyton, E. A. (2016). *La gerencia de la felicidad: Un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. Colombia: Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada.
- Mallunk Marengo, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. *Scielo*, 36.

- Muñoz, J. A., Grillo, A., Diaz, Ó., & Buil, T. (2014). La felicidad eudaimónica en el entorno laboral: estudio piloto para una nueva propuesta de medición integral. En *Inteligencia Emocional y Bienestar* (págs. 816-847).
- Pastrana, P., & Salazar Piñeiros, F. (2016). Perfil PERMA en una muestra de jóvenes voluntarios colombianos . *Institución Universitaria en envigado* , 22.
- Pincheira, F. D., & Garcés, M. C. (2016). *Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo*. Chile: Contaduría y administración.
- Posada, A. S., Salanova, M., & Villaroel, P. V. (2018). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *ProQuest*, 14.
- Posada, G. P., & Posada, A. S. (2018). Gestión de la felicidad corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de Medellín . *ProQuest*, 16.
- RPP NOTICIAS . (20 de Marzo de 2018). *RPP NOTICIAS* . Obtenido de RPP NOTICIAS : <https://rpp.pe/economia/economia/5-razones-para-implementar-una-adecuada-gerencia-de-la-felicidad-en-las-empresas-noticia-1052679>
- Seligman, M. (2003). *Authentic Happiness*. España: Ediciones B, S. A.
- Vázquez, S. (2016). *La felicidad en el trabajo y en la vida*. España: LID Editorial.

## IX. Anexos

### Anexo 1: Carta de presentación para la empresa



Chiclayo, 22 de noviembre de 2019

#### Carta N° 226-2019-USAT-EADM

Señor  
**Juan Gabriel Tuesta Chicoma**  
Jefe de recursos humanos  
Empresa El Águila SRL  
Presente.-

**Asunto:** Recabar información para trabajo de investigación

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo a nombre de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, y a la vez manifestar que la señorita: **JULIANA KATHERINE VILLARREAL FERNANDEZ**, con Código Universitario: 152AD61490 y DNI: 72918826, estudiante del VIII ciclo de la Escuela de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales; solicita información para el desarrollo de su trabajo de investigación que lleva por título: "Propuesta de mejora a través de la gestión de la felicidad a la empresa El Águila SRL."

Por lo que solicito a Usted brindarle su apoyo para la realización de sus objetivos.

Sin otro particular y agradeciendo la atención que brinde a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima.



Atentamente,

**Mgtr. Valeria Tamara Llontop Hernández**  
Directora (e)



## Anexo 2: Carta de aceptación de la empresa



Chiclayo- La Victoria 12 de diciembre de 2019.

**Mgtr Valeria Llontop Hernandez**  
Dirección de Escuela

Estimada Magister Valeria Llontop Hernandez

Asunto: Aceptación para hacer Tesis para obtener el Título Profesional

El motivo de esta carta es informarle de la aceptación de la alumna de la Facultad de Ciencias Empresariales de la carrera de Administración de Empresas Juliana Katherine Villarreal Fernández con DNI 72918826 para la realización de sus investigaciones dentro de nuestra empresa EL ÁGUILA SRL.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo de nuestra parte.

Att.

 EL AGUILA S.R.L.

JUAN TUESTA CHICOMA  
JEFE DE RR.HH  
FECHA 12 / 12 / 19

OFICINA: Av. Bolívar #395 - J. L. ORTIZ - CHICLAYO - Telef: 074-252851 - 257388  
PLANTA INDUSTRIAL: Vía de Evitamiento Km. 2.5 - Sector Chacupe - La Victoria - Chiclayo  
VENTAS: ventas@elaguila.com.pe / fioayza@elaguila.com.pe / gestela@elaguila.com.pe  
CEL.: 979993481 / 979450686 / 998391760 / 946175166 / Telef: 074-608405 / 60-8406  
ATENCION AL CLIENTE: atencionalcliente@elaguila.com.pe Telef: 074-608407 / 978092793

## Anexo 3: Cuestionario sobre la felicidad en el trabajo



## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

## Escuela de Administración de Empresas

**CUESTIONARIO SOBRE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO**

**INTRODUCCIÓN:** El presente cuestionario tiene como objetivo analizar la percepción de la felicidad en el trabajo en la empresa “El Águila SRL” en Chiclayo-La Victoria. La información que se obtenga es confidencial y los resultados serán con fines estrictamente académicos y de contribución con la investigación. Agradecemos su amable colaboración.

EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	ÁREA DE TRABAJO	TIEMPO DE SERVICIO EN LA EMPRESA
1. 18-30	1. Femenino	1. Soltero	1. Administrativa	1. 6 meses- 1 año
2. 31-40	2. Masculino	2. Casado	2. Producción	2. 1 año- 10 años
3. 41-59		3. Viudo	3. Operarios de	3. 10 años-20 años
4. 60-70		4. Divorciado	producción	

**INSTRUCCIONES:** Marcar con una aspa (x) el número que considere adecuado según sus criterios.

**1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo**

	1	2	3	4	5
1. Frecuentemente me siento alegre en el trabajo					
2. Frecuentemente me siento positivo/a en el trabajo					
3. Me siento satisfecho/a en el trabajo					
4. Frecuentemente en el trabajo me siento inmerso/a en lo que estoy haciendo					
5. Me siento entusiasmado/a e interesado/a en el trabajo					
6. Frecuentemente siento que el tiempo pasa muy rápido cuando estoy haciendo algo que disfruto en el trabajo					

7. Recibo ayuda y apoyo de mis compañeros de trabajo cuando lo necesito					
8. Me siento apreciado/a por mis compañeros de trabajo					
9. Estoy satisfecho/a con las relaciones profesionales					
10. Mi trabajo me conlleva un propósito y un Significado					
11. Siento que lo que hago en mi trabajo es valioso y merece la pena					
12. Siento que mi trabajo generalmente tiene un sentido y una dirección determinada					
13. Frecuentemente siento que estoy avanzando hacia el Logro de sus metas laborales					
14. Frecuentemente alcanzo las metas importantes que he propuesto para mí en el trabajo					
15. Frecuentemente me siento capacitado para manejar las responsabilidades relacionadas con el trabajo					

## Anexo 4: Tablas de información por dimensiones

**Tabla 11** *Variable Felicidad y sus dimensiones*

<b>Estadísticos descriptivos</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Media</b>	<b>Brecha</b>
Felicidad	2.96	2.04
Emociones Positivas	3.02	1.98
Compromiso	3.04	1.96
Relaciones Positivas	2.80	2.20
Significado	3.15	1.85
Logro	3.04	1.96
Emociones Negativas	2.82	2.18

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 12** *Dimensión Emociones Positivas*

<b>Estadísticos descriptivos</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Media</b>	<b>Brecha</b>
Emociones Positivas	3.02	1.98
1.Frecuentemente me siento alegre en el trabajo	2.97	2.03
2. Frecuentemente me siento positivo/a en el trabajo	3.02	1.98
3.Me siento satisfecho/a en el trabajo	3.06	1.94

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 13** *Dimensión Compromiso*

<b>Estadísticos descriptivos</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Media</b>	<b>Brecha</b>
Compromiso	3.04	1.96



4. Frecuentemente en el trabajo me siento inmerso/a en lo que está haciendo	3.14	1.86
5. Me siento entusiasmado/a e interesado/a en el trabajo	3.01	1.99
6. Frecuentemente siento que el tiempo pasa muy rápido cuando estoy haciendo algo que disfruto en el trabajo	2.97	2.03

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 14** *Dimensión Relaciones Positivas*

<b>Estadísticos descriptivos</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Media</b>	<b>Brecha</b>
Relaciones Positivas	2.80	2.20
7. Recibo ayuda y apoyo de mis compañeros de trabajo cuando lo necesito	2.67	2.33
8. Me siento apreciado/a por mis compañeros de trabajo	2.77	2.23
9. Estoy satisfecho/a con las relaciones profesionales	2.96	2.04

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 15** *Dimensión Significado*

<b>Estadísticos descriptivos</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Media</b>	<b>Brecha</b>
Significado	3.15	1.85
10. Mi trabajo me conlleva un propósito y un Significado	3.03	1.97

11. Siento que lo que hago en mi trabajo es valioso y merece la pena	3.30	1.70
12. Siento que mi trabajo generalmente tiene un sentido y una dirección determinada	3.10	1.90

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 16** *Dimensión Logro*

Estadísticos descriptivos		
Nombres	Media	Brecha
Logro	3.04	1.96
13. Frecuentemente siento que estoy avanzando hacia el Logro de sus metas laborales	2.98	2.02
14. Frecuentemente alcanzó las metas importantes que he propuesto para mí en el trabajo	3.04	1.96
15. Frecuentemente me siento capacitado para manejar las responsabilidades relacionadas con el trabajo	3.12	1.88

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 17** *Dimensión emociones positivas cruzada con sexo*

		Sexo*EMOCIONES POSITIVAS tabulación cruzada					Total	
		EMOCIONES POSITIVAS						
		1	2	3	4	5		
Sexo	FEMENINO	Recuento	4	5	14	9	4	36
		% dentro de EMOCIONES POSITIVAS	50.0%	15.6%	31.8%	28.1%	40.0%	28.6%
		% del total	3.2%	4.0%	11.1%	7.1%	3.2%	28.6%
	MASCULINO	Recuento	4	27	30	23	6	90

	% dentro de EMOCIONES POSITIVAS	50.0%	84.4%	68.2%	71.9%	60.0%	71.4%
	% del total	3.2%	21.4%	23.8%	18.3%	4.8%	71.4%
<b>Total</b>	Recuento	8	32	44	32	10	126
	% dentro de EMOCIONES POSITIVAS	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	6.3%	25.4%	34.9%	25.4%	7.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 18** Dimensión compromiso cruzada con sexo

		Sexo*COMPROMISO tabulación cruzada					Total	
		COMPROMISO						
		1	2	3	4	5		
<b>Sexo</b>	FEMENINO	Recuento	5	4	9	13	5	36
		% dentro de COMPROMISO	38.5%	16.0%	22.5%	35.1%	45.5%	28.6%
		% del total	4.0%	3.2%	7.1%	10.3%	4.0%	28.6%
	MASCULINO	Recuento	8	21	31	24	6	90
		% dentro de COMPROMISO	61.5%	84.0%	77.5%	64.9%	54.5%	71.4%
		% del total	6.3%	16.7%	24.6%	19.0%	4.8%	71.4%
<b>Total</b>	Recuento	13	25	40	37	11	126	
	% dentro de COMPROMISO	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del total	10.3%	19.8%	31.7%	29.4%	8.7%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 19** Dimensión relaciones positivas cruzada con área de trabajo

		Área de Trabajo *RELACIONES POSITIVAS tabulación cruzada					Total	
		RELACIONES POSITIVAS						
		1	2	3	4	5		
<b>Área de Trabajo</b>	ADMINISTRATIVA	Recuento	4	5	10	5	2	26
		% dentro de RELACIONES POSITIVAS	23.5%	13.5%	26.3%	19.2%	25.0%	20.6%
		% del total	10.3%	19.8%	31.7%	29.4%	8.7%	100.0%

		ES POSITIVAS					
	% del total	3.2%	4.0%	7.9%	4.0%	1.6%	20.6%
PRODUCCIÓN	Recuento	4	6	12	18	6	46
	% dentro de RELACIONES POSITIVAS	23.5%	16.2%	31.6%	69.2%	75.0%	36.5%
	% del total	3.2%	4.8%	9.5%	14.3%	4.8%	36.5%
OPERARIOS DE PRODUCCIÓN	Recuento	9	26	16	3	0	54
	% dentro de RELACIONES POSITIVAS	52.9%	70.3%	42.1%	11.5%	0.0%	42.9%
	% del total	7.1%	20.6%	12.7%	2.4%	0.0%	42.9%
Total	Recuento	17	37	38	26	8	126
	% dentro de RELACIONES POSITIVAS	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	13.5%	29.4%	30.2%	20.6%	6.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 20** Dimensión significado cruzado con área de trabajo

		Área de Trabajo *SIGNIFICADO tabulación cruzada					Total
		SIGNIFICADO					
Área de Trabajo	ADMINISTRATIVA	Recuento	1	2	3	4	5
			% dentro de SIGNIFICADO	4	3	6	8
	% del total	36.4%	12.0%	16.7%	19.5%	38.5%	20.6%
PRODUCCIÓN	Recuento	2	8	5	23	8	46
	% dentro de SIGNIFICADO	18.2%	32.0%	13.9%	56.1%	61.5%	36.5%
	% del total	1.6%	6.3%	4.0%	18.3%	6.3%	36.5%
OPERARIOS DE PRODUCCIÓN	Recuento	5	14	25	10	0	54
	% dentro de SIGNIFICADO	45.5%	56.0%	69.4%	24.4%	0.0%	42.9%

	% del total	4.0%	11.1%	19.8%	7.9%	0.0%	42.9%
<b>Total</b>	Recuento	11	25	36	41	13	126
	% dentro de SIGNIFICADO	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	8.7%	19.8%	28.6%	32.5%	10.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 21** Dimensión logro cruzada con área de trabajo

		Área de Trabajo *LOGRO tabulación cruzada						
		LOGRO						
		1 2 3 4 5						
<b>Área de Trabajo</b>	ADMINISTRATIVO	Recuento	5	2	6	11	2	26
		% dentro de LOGRO	38.5%	8.3%	14.0%	28.9%	25.0%	20.6%
		% del total	4.0%	1.6%	4.8%	8.7%	1.6%	20.6%
	PRODUCCIÓN	Recuento	4	6	11	19	6	46
		% dentro de LOGRO	30.8%	25.0%	25.6%	50.0%	75.0%	36.5%
		% del total	3.2%	4.8%	8.7%	15.1%	4.8%	36.5%
	OPERARIOS DE PRODUCCIÓN	Recuento	4	16	26	8	0	54
		% dentro de LOGRO	30.8%	66.7%	60.5%	21.1%	0.0%	42.9%
		% del total	3.2%	12.7%	20.6%	6.3%	0.0%	42.9%
	<b>Total</b>	Recuento	13	24	43	38	8	126
		% dentro de LOGRO	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	10.3%	19.0%	34.1%	30.2%	6.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

# PROPUESTA DE GESTIÓN DE LA FELICIDAD EN LA EMPRESA EL ÁGUILA SRL, CHICLAYO 2020

*por* Juliana VILLARREAL FERNANDEZ

---

**Fecha de entrega:** 12-nov-2020 10:59p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1437403790

**Nombre del archivo:** N\_DE\_LA\_FELICIDAD\_EN\_LA\_EMPRESA\_EL\_GUILA\_SRL\_CHICLAYO\_2020.docx  
(4.81M)

**Total de palabras:** 10838

**Total de caracteres:** 57080

## PROPUESTA DE GESTIÓN DE LA FELICIDAD EN LA EMPRESA EL ÁGUILA SRL, CHICLAYO 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>1%</b>	<b>6%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Santiago de Cali</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>www.lideditorial.com</b>	<b>&lt;1%</b>