

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**FELICIDAD EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA
ENTIDAD PÚBLICA DE CHICLAYO, 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

DIANA PAOLA ÑIQUEN CHUNG

ASESOR

FIGURELLA MELISSA VELÁSQUEZ TUESTA

<https://orcid.org/0000-0001-6731-7828>

Chiclayo, 2020

**FELICIDAD EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS
DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE CHICLAYO, 2019**

**PRESENTADA POR:
DIANA PAOLA ÑIQUEN CHUNG**

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

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR:

Marilia Sibebe Cortez Vidal

PRESIDENTE

Ronny Prada Chapañan

SECRETARIO

Fiorella Melissa Velásquez Tuesta

VOCAL

Índice

Resumen	5
I. Introducción	6
Situación Problemática	6
Problema	6
Objetivos	7
Justificación	8
II. Marco Teórico	9
Antecedentes	9
Bases teóricas	10
Variables y Operacionalización	12
III. Métodos	13
Diseño de investigación y Tipo de estudio	13
Población	13
Criterios de selección	13
Procedimiento	13
Instrumento	14
Aspectos éticos	14
Plan de procesamiento de datos	15
IV. Resultados y Discusión	16
Nivel de felicidad por dimensiones en los colaboradores	16
Nivel de felicidad por dimensiones según edad	18
Nivel de felicidad por dimensiones según estado civil	20
Factores sociodemográficos de los colaboradores	22
V. Conclusiones	24

VI. Recomendaciones	25
VII. Referencias Bibliográficas	26
VIII. Anexos	28

FELICIDAD EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE CHICLAYO, 2019

RESUMEN

La felicidad es una decisión constante que lleva a las personas a tener un estado de ánimo positivo, a vivir experiencias gratificantes y a darle sentido a lo que hacen. Por esta razón, las organizaciones deben conocer cuan felices son sus colaboradores, considerando que el ambiente es el principal componente que determina la felicidad en lo personal, familiar y laboral. Por ello, la presente investigación de tipo descriptiva tuvo como objetivo determinar los niveles de felicidad en colaboradores administrativos, según edad y estado civil, y describir los factores sociodemográficos, de una entidad pública de Chiclayo. La población estuvo compuesta por 80 colaboradores administrativos entre las edades de 20 a 68 años, entre ellos 15% fueron mujeres y 85% varones. Se utilizó la Escala de la Felicidad de Alarcón, adaptada por Sánchez en Piura, con una validez significativa de 0.797, un análisis factorial confirmatorio donde 3 factores explican el 43% de varianza total, y una confiabilidad de 0.885 según el Alfa de Cronbach. Respecto a los niveles de felicidad por dimensiones, un 63.8% de los colaboradores obtuvieron el nivel medianamente feliz en sentido positivo de la vida, un 52.5% el nivel feliz en satisfacción con la vida, un 53.5% el nivel feliz en realización personal y un 71.3% el nivel altamente feliz en alegría de vivir; donde las personas adultas medias y mayores (de 40 años a más) ocupan los niveles más altos de felicidad, así como las personas casadas.

Palabras clave: *felicidad, colaboradores administrativos, organización.*

ABSTRACT

Happiness is a constant decision that leads people to have a positive mood, to live gratifying experiences and to make sense of what they do. For this reason, organizations should know how happy their employees are, considering that the environment is the main component that determines happiness in personal, family and work. Therefore, this descriptive research aims to determine the levels of happiness in administrative collaborators, according to age and marital status, and describe the sociodemographic factors of a public entity in Chiclayo. The population consisted of 80 administrative collaborators between the ages of 20 to 68 years, among them 15% were women and 85% men. The Alarcon Happiness Scale was used, adapted by Sánchez in Piura, with a significant validity of 0.797, a confirmatory factor analysis where 3 factors explain 43% of total variance, and a reliability of 0.885 according to Cronbach's Alpha. Regarding the levels of happiness by dimensions, 63.8% of the employees obtained the moderately happy level in the positive sense of life, 52.5% the happy level in satisfaction with life, 53.5% the happy level in personal fulfillment and a 71.3% the highly happy level in joy of living; where middle and older adults (40 years and older) occupy the highest levels of happiness, as well as married people.

Keywords: *happiness, administrative collaborators, organization.*

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano es importante e indispensable dentro de la sociedad, es el ente que genera diversos sentimientos y emociones (positivas y negativas) dentro de un grupo u organización de cualquier clase o cultura donde se desarrolle, como es la emoción de la felicidad. Se sostiene que la felicidad es una decisión personal constante que lleva a las personas a tener un estado de ánimo positivo, a vivir experiencias gratificantes y a darle sentido a lo que hacen. La mayoría de los investigadores resaltan variables negativas en sus estudios, sin embargo, la felicidad es un aspecto positivo del ser humano que pocos la poseen establemente y que en estos últimos años se ha incrementado el interés por conocer cuán felices son las personas, en los ámbitos donde se desarrollan: en lo personal, en lo familiar y en lo laboral.

Partiendo de ello, las empresas aún no han dado la debida relevancia al tema de la felicidad, tema que es clave para el rendimiento laboral, la productividad y el éxito en una organización, ya que permite a los colaboradores sentirse valorados y satisfechos con sus labores, contribuyendo a que se cumplan las metas institucionales.

De algunos estudios a nivel internacional vemos que, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) mencionó que Suiza ha sido elegida como la nación más feliz del mundo, se realizó un World Happiness Report, tomando en cuenta el bienestar y felicidad de los habitantes, donde resultaron dentro de las características más impactantes: la mejor calidad de vida, la cultura de reciclaje como parte de su estilo de vida, la confianza de andar solos en las calles de noche, entre otros factores.

En relación específicamente a la felicidad laboral, la empresa Google ha planteado un programa de mejora del bienestar de su personal llamado “20% Time Program” para que los colaboradores puedan ser más productivos, y estén siempre a gusto, con suficiente tiempo disponible para el libre quehacer y la socialización. Este programa permite a sus colaboradores utilizar una parte de su tiempo de trabajo en proyectos propios que no estén ligados con su función básica en la empresa, pudiendo utilizar la estructura y los recursos de la empresa para avanzar. Además, en una encuesta anual que realizan a los colaboradores, la felicidad aumentó según el reporte de los resultados (Lavín, 2018).

A nivel nacional, el Diario Correo reporta que el 70% de peruanos dejarían sus empleos por unos que los hagan más felices, indica la encuesta de Ronald Career Services Group. En la misma línea, el 54% de personas consultadas considera que un buen clima laboral los hace feliz en el trabajo. Por su parte, 44% de los empleados se sienten a gustos en sus puestos, pero esta satisfacción no es total (Rubio, 2018).

La felicidad en el trabajo y productividad son dos temas que están estrechamente relacionados. Es más, su relación es tan directa que se puede afirmar que es materialmente imposible que una empresa alcance niveles aceptables de productividad y rentabilidad, si no cuenta con una plantilla de colaboradores satisfechos y cómodos en su puesto de trabajo (The Water & Coffee Company, 2019).

La entidad donde se realizó la investigación está encargada de la supervisión, ejecución, mantenimiento y operación de las obras de infraestructura que componen los proyectos hidráulicos de la región. La población de estudio es el personal administrativo, encargado de las contrataciones, pagos al personal, descuentos, planillas, y todo lo relacionado a gestión de los recursos humanos y documentos internos. Cabe mencionar que, en el presente año la entidad realizó el Análisis con la Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) donde se evidenció que los colaboradores perciben como una debilidad la felicidad y satisfacción laboral.

Además, los colaboradores de la entidad, cumplen un horario de trabajo de 8 horas diarias establecidas por ley, sin embargo muchos de ellos suelen realizar una jornada laboral de más horas, ya que su carga laboral es alta por sus diversas responsabilidades; además que, gran parte de ellos tiene un periodo considerable de permanencia en su mismo puesto de trabajo, afectando así su felicidad, el ambiente de trabajo y la productividad de los colaboradores dentro de la entidad, y haciendo que exista un desequilibrio emocional en los diferentes aspectos de su vida. Por ello, es importante considerar que los colaboradores felices no sólo son más productivos dentro de la entidad o institución, sino que también crean un sentimiento de compromiso con la organización y con su trabajo, lo que le ayuda a cumplir objetivos y metas trazadas por la entidad, y les hace sentir que sus esfuerzos son valiosos aumentando su autoestima y su motivación personal.

Ante esta problemática, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los niveles de felicidad por dimensiones, según edad y estado civil, de los colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, durante agosto a diciembre 2019?

Se estableció como objetivo general determinar los niveles de felicidad por dimensiones, de los colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, durante agosto a diciembre. Los objetivos específicos fueron: Identificar los niveles de felicidad por dimensiones, así como, determinar los niveles de felicidad según edad y estado civil, y describir las características sociodemográficas de los colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, durante agosto a diciembre 2019.

A través de la presente investigación, se busca ampliar el conocimiento que se tiene respecto a la felicidad e identificar los niveles de felicidad de los colaboradores que trabajan en una entidad pública, discriminando también las características sociodemográficas como edad, estado civil y grado de instrucción. Los resultados obtenidos se dieron a conocer a las instancias correspondientes para que puedan tomar medidas de acción que ayuden a desarrollar una cultura de la felicidad en sus servidores, para el bienestar de la misma organización.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes.

En una investigación en la ciudad de Lima, cuyo objetivo fue describir el nivel de felicidad de 104 trabajadores de una empresa de consultoría de proyectos de ingeniería, se usó la Escala de Felicidad de Lima, elaborada por Alarcón en el 2006. Se obtuvo como resultado que el 59% de los participantes manifestó niveles altos y muy altos en su nivel de felicidad general. De la misma manera, se evidenció en cada una de las dimensiones de la escala: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir (García, Higa, Villanueva & Enrique, 2018).

Así también, en otro estudio se distinguió si existe alguna relación entre la felicidad y la satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao, con una muestra de 96 consultores empresariales. Los resultados evidenciaron un nivel medio alto (3.89) de felicidad en los encuestados (Gonzales, Ponce, Ríos & Vargas, 2018).

Por otra parte, en una investigación se analizó la relación entre satisfacción laboral y felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguí Escobedo EsSalud de la ciudad de Arequipa en 83 enfermeras, entre los 25 a 65 años. Como resultado, se observaron asociaciones positivas entre las dimensiones de satisfacción laboral y los factores de felicidad (Duche-Pérez & Rivera, 2018).

De igual manera, en otra investigación sobre Felicidad en el Trabajo y su relación con la cultura organizacional en 184 servidores públicos de la 276 del gobierno regional La Libertad, se obtuvo que el 82% de los servidores posee un nivel medio o regular respecto a la Felicidad en el trabajo, un 10% posee nivel favorable y el 8% restante posee nivel desfavorable. Concluyendo que, el nivel predominante de Felicidad en el trabajo en los servidores públicos es medio (Cenas, 2017).

Por otro lado, se desarrolló una investigación cuyo objetivo fue evidenciar la relación entre la felicidad y satisfacción laboral en 216 trabajadores de ambos sexos, de una empresa industrial del Callao. Los resultados evidencian que existen altos niveles de felicidad y satisfacción laboral, además, sostiene que, en cuanto a las variables sociodemográficas, presentan niveles altos de felicidad y satisfacción laboral en ambos sexos y niveles altos en personas casadas, mientras que niveles bajos en personas solteras o separadas (Callalli, 2017).

Bases teóricas.

Felicidad

La felicidad según Alarcón (2006) es el estado afectivo subjetivo de total satisfacción, que experimenta una persona cuando se halla en posesión de un bien deseado, utilizado tanto

en literatura y en diversas áreas del estudio científico. La Psicología no es ajena a ello y en los últimos tiempos la inclusión de la felicidad en las investigaciones psicológicas se ha incrementado y más aún con el surgimiento de la Psicología Positiva.

El uso del término felicidad, ha sido un tanto ambiguo y difuso en la bibliografía científica, debido a las connotaciones filosóficas de las que ha sido objeto. Sin embargo, en la actualidad se han comenzado a dar estudios donde se analiza la felicidad con otras variables correlacionales tales como la satisfacción vital, el nivel afecto, el estado de ánimo, etc.

Moccia (2016) sostiene que las emociones positivas, tal como es la felicidad entre otras, no solamente pueden transformar a los individuos, sino que pueden actuar también a nivel organizativo. En particular, afirma que las emociones positivas individuales pueden contribuir a la transformación de las organizaciones y de las comunidades, dado que las emociones tienen resonancia interpersonal.

De igual forma, la corta diferencia entre el término bienestar subjetivo y felicidad es importante establecerla, la comunidad psicológica utiliza los dos términos en forma intercambiable, aunque el mayor énfasis lo recibe el bienestar subjetivo, al punto que se le considera la ciencia de la felicidad.

La felicidad en el ámbito laboral según Brime (2017), es lograr el bienestar de los empleados en la institución a través de un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo. Distintos estudios han demostrado que la felicidad laboral está directamente relacionada con disfrutar del trabajo que haces, sentirte orgulloso de la empresa, y trabajar con gente con la que exista una buena relación.

Teorías psicológicas de la felicidad

La psicología positiva es la “ciencia de la experiencia subjetiva, que se propone estudiar los procesos que subyacen a las cualidades y emociones positivas del ser humano” (Seligman & Csikszentmihalyi como se citó en Alarcón, 2006, p. 12). Además, Alarcón (2009) revisa el concepto y los alcances de la Psicología Positiva a partir del análisis de tres factores esenciales que la integran: a) Los dominios de estudio, como la gratitud, el optimismo, el amor, la risa, la felicidad, entre otros comportamientos relacionados con el bienestar de las personas. b) El método de investigación científico para producir conocimientos sólidos y fiables de las expresiones externas como reflejo objetivo de la experiencia subjetiva. c) La idea de hombre, en donde el ser humano, consiente y autónomo, se convierte en centro de su estudio.

Los elementos centrales de esta área de la psicología son el bienestar y la felicidad, sin embargo, parte fundamental de la psicología positiva es la investigación de otros aspectos más

positivos del ser humano, como la resiliencia, que pueden llevar inclusive a experiencias de intenso sufrimiento, o la investigación de fortalezas o cualidades positivas, como la valentía, el altruismo, etc. Una de las áreas básicas de la psicología positiva son el estudio de las emociones positivas, su funcionamiento y la relación que estas guardan con otras áreas. Es importante resaltar que, las emociones positivas son rotuladas como positivas puesto que generan una sensación placentera a diferencia de las negativas, las cuales generan malestar en la persona.

De la misma manera, los autores de la psicología positiva alegan que el campo de investigación es amplio para esta rama, y según creen ésta será la psicología de la nueva era. Hasta la fecha, lo que más se ha estudiado en este campo es la felicidad, dando paso a la Psicología de la Felicidad.

Sin embargo, aún en nuestra sociedad no se instaura la cultura de la felicidad y por ello el nuevo enfoque psicológico de la felicidad, busca las maneras de medir la felicidad, las variables relacionadas con ella, las relaciones entre las variables sociodemográficas como: género, edad, nivel socioeconómico y cultura, y poder explorarlas e implementarlas en nuestra realidad.

Dimensiones de felicidad

Alarcón (2006) ha logrado identificar cuatro dimensiones subyacentes al término felicidad, estas son:

Sentido Positivo de la Vida: este factor indica que la felicidad es sentirse libres de sentimientos de fracaso y de estados depresivos profundos, en cambio deberían tener sentimientos positivos hacia la vida y hacia sí mismo.

Satisfacción con la Vida: este otro factor expresa satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida, esa satisfacción que es generada por haber obtenido el bien deseado.

Realización Personal: indica autosuficiencia, tranquilidad emocional, placidez, todas estas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa, también guarda correspondencia con la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida.

Alegría de vivir: este factor manifiesta lo maravilloso que es vivir, está referida a las experiencias positivas de la vida que hacen que las personas se sientan generalmente bien.

Variables sociodemográficas de la felicidad

En cuanto a las variables sociodemográficas, se presentan algunas diferencias individuales que ayudan al desarrollo del fenómeno. En este sentido, algunas investigaciones

recientes han descubierto relaciones significativas entre los niveles de felicidad como: la edad y estado civil. Particularmente, se ha encontrado mayor felicidad en personas con un nivel de estudio superior, en trabajadores casados y del sexo femenino. Sumado a ello, se ha reportado la diferencia en los índices de felicidad en función del tipo de trabajo realizado, de edades, mientras que otras voces han planteado que este aspecto podría variar a lo largo de los años.

Variables y operacionalización.

Definición operacional

La variable felicidad fue evaluada a través de la Escala de la Felicidad, elaborada por Reynaldo Alarcón, ésta consta de cuatro dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Sus niveles son: altamente feliz, feliz, medianamente feliz e infeliz (Ver Anexo A).

Además, se utilizó una ficha sociodemográfica construida *ad hoc*, en la cual se incluyó: Área u oficina a la que pertenece, grado de instrucción, estado civil y edad (Ver Anexo B).

III. MÉTODOS

Diseño de investigación y Tipo de estudio.

No experimental y Descriptivo.

Población.

En la presente investigación se trabajó con toda la población, conformada por colaboradores administrativos de ambos sexos, con régimen laboral nombrado (D.L.728), contrato administrativo de servicios (CAS) y locación de servicios, entre las edades de 20 a 68 años ($M=42.4$; $DE =17$), de una entidad pública. Los cuales son un total de 80 personas.

Criterios de selección.

Inclusión. Colaboradores administrativos, de los regímenes laborales 728, CAS y locación de servicios, de ambos sexos, a partir de los 20 años.

Eliminación. Encuestas de los colaboradores con ítems en blanco o con varias respuestas marcadas en una pregunta.

Procedimiento.

Para realizar la presente investigación se envió una carta dirigida al Gerente General de la entidad para solicitar el permiso correspondiente para la aplicación de la investigación en la institución que él dirige, se adjuntó el proyecto de investigación concluido y la constancia de resolución de aprobación del proyecto por el comité de ética de la universidad de procedencia con N°625-2019-USAT-FMED.

Luego, se coordinó con el jefe de personal para comunicar a las demás unidades y gerencias sobre el estudio a llevar a cabo y acceder así a la población para obtener los datos. Antes de aplicar el instrumento se expuso los fines y beneficios de la investigación, con el objetivo de incentivarlos a cooperar en el estudio, brindándoles un consentimiento informado (Ver anexo C) a ser firmado por ellos para autorizar su participación en la investigación.

La aplicación de la encuesta se realizó en las oficinas de las unidades y gerencias, contando con un espacio iluminado, ventilado y sin distractores para su adecuado desarrollo. La administración fue individual, explicando las instrucciones del instrumento de una manera sencilla y clara, y con una duración de 10 minutos cada una. Se trabajó con una población total de 80 colaboradores administrativos.

Además, se entregó una ficha sociodemográfica (Anexo D), la cual contenía aspectos sociales y demográficos tales como: edad, estado civil y grado de instrucción.

Instrumento.

Se aplicó la Escala de la Felicidad de Lima (Ver anexo E), elaborada por Reynaldo Alarcón en 2006, basándose en la teoría de la Psicología de la Felicidad estudiada por el mismo autor años

anteriores. El instrumento cuenta con 27 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir, con 5 alternativas de respuesta de tipo Likert: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. Cabe recalcar que, dentro de la Escala existen ítems calificados a la inversa, los cuales son: 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26. Se sumaron las puntuaciones en cada pregunta según dimensiones y se obtuvo un puntaje que, al llevarlos a los baremos de calificación del instrumento determinó el nivel de felicidad según dimensiones. Esta escala fue adaptada por Sánchez en la ciudad de Piura en 2017, quien trabajó con 145 colaboradores de una empresa privada. En cuanto a la validez se reportan correlaciones positivas altas y significativas, además se realizó un análisis factorial confirmatorio donde se obtuvo 3 factores que explican el 43% de varianza total; y su confiabilidad es de 0.88, según el Alfa de Cronbach.

Aspectos éticos.

La investigación contó con la aprobación del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (Ver Anexo F), cabe resaltar que, la investigación fue analizada por un software de anti plagio llamado Turnitin, obteniendo un valor \leq al 30% (Apéndice G).

Para la aplicación, se veló por el respeto hacia la libertad de las personas, para ello se proporcionó un consentimiento informado, donde se informó a los participantes los objetivos, la duración y el papel que desempeñaron en la investigación. Además, se consideró el principio de la voluntariedad, al comunicarles que no existe ningún tipo de costo o pago por su participación, enfatizando que ésta es voluntaria y que en caso no deseen ser parte de ella no habrá consecuencias negativas, siendo posible retirarse en cualquier momento.

Así también, los resultados fueron entregados a las instancias correspondientes, guardando el principio de la confidencialidad, usando códigos para establecer medidas de acción, debido a que toda la información obtenida fue exclusivamente para fines de investigación.

Plan de procesamiento de datos.

La información registrada a través del instrumento fue trasladada a una hoja electrónica de cálculo del Microsoft Excel (Versión 2013), donde se elaboró la base de datos, y posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para identificar si los datos siguen una distribución normal.

Para obtener los niveles de felicidad por dimensiones se sumaron los ítems pertenecientes a cada dimensión obteniendo puntajes directos, los cuales se ubicaron en los baremos correspondientes, obteniendo de esa forma los niveles.

Luego, para determinar los niveles de felicidad según edad y estado civil, se aplicó frecuencias en porcentajes para destacar la predominancia de cada una de las variables intervinientes. Para el procesamiento estadístico de los datos se utilizó el programa Jamovi.

Finalmente, para describir las características sociodemográficas de los colaboradores administrativos se determinó mediante frecuencias; los resultados se presentarán en tablas y figuras.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La entidad pública de Chiclayo, está encargada de la supervisión, ejecución, mantenimiento y operación de las obras de infraestructura que componen los proyectos hidráulicos de la Región Norte del Perú, donde los colaboradores administrativos, son los encargados de las contrataciones, pagos al personal, descuentos, planillas, y todo lo relacionado a gestión de los recursos humanos y documentos internos.

Niveles de felicidad por dimensiones en colaboradores administrativos.

En la dimensión de sentido positivo de la vida predomina el nivel medianamente feliz. En la dimensión de satisfacción con la vida, el nivel feliz es el que prima. En la dimensión de realización personal, el nivel con mayor porcentaje es el feliz. Y, en la dimensión de alegría de vivir, el nivel con mayor puntaje es el altamente feliz (Ver Figura 1).

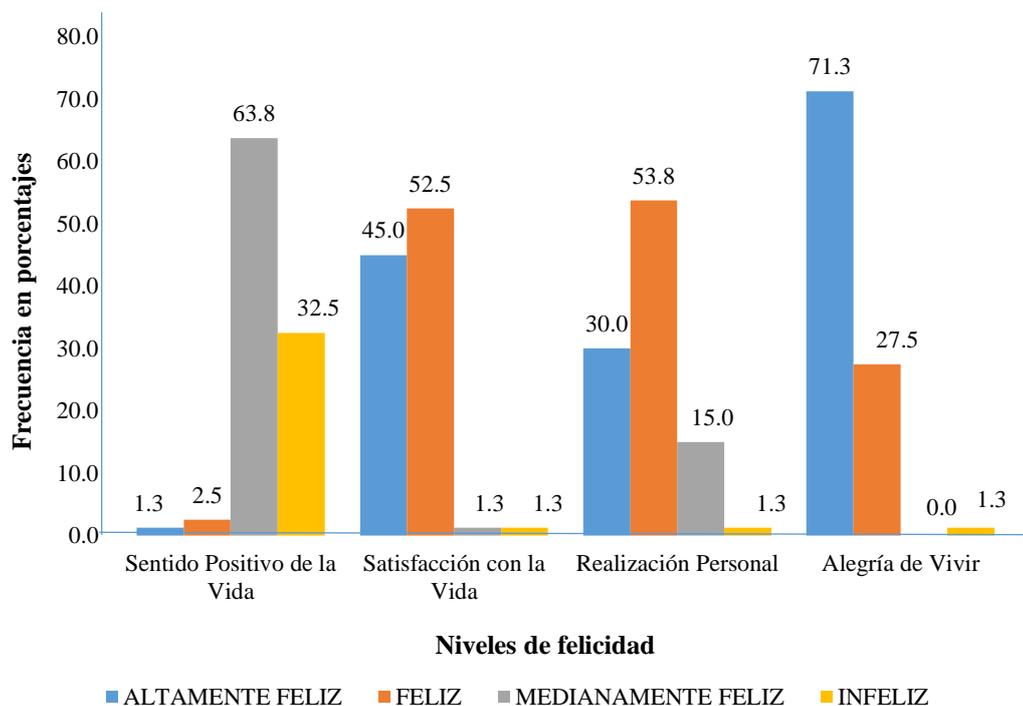


Figura 1. Frecuencia en porcentajes de los niveles de felicidad por dimensiones en colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, durante agosto a diciembre 2019.

Se puede observar que, en la dimensión de sentido positivo de la vida predomina el nivel medianamente feliz, evidenciando que los colaboradores presentan un relativo vacío existencial y pesimismo en algunos aspectos de su vida, entonces debido a este resultado se puede explicar los continuos problemas dentro de la entidad con respecto a los beneficios y juicios legales que la organización tiene con sus colaboradores, lo que genera conflictos laborales y un inadecuado clima laboral.

En la dimensión de satisfacción con la vida, el nivel feliz es el predominante, donde las personas expresan satisfacción con lo que han alcanzado en su vida personal, tales pueden ser: metas profesionales, laborales y de pareja y/o familia. En la dimensión de realización personal, el nivel con mayor porcentaje es el feliz, ya que los colaboradores se sienten autosuficientes y tienen metas claras que cumplir.

Finalmente, en la dimensión de alegría de vivir, el nivel con mayor puntaje es el altamente feliz, que según Alarcón (2006), es la dimensión que mide la felicidad según las experiencias positivas que la persona ha tenido en el transcurso de su vida y que le hace sentirse bien, reflejándose en los colaboradores ya que en su mayoría mantienen vínculos matrimoniales y paternales, que elevan sus niveles de felicidad.

Según Wilson (como fue citado en Gonzales, 2004), una persona feliz, de cualquier sexo, encierra ciertas características, tales como: es joven, tiene buena salud, es educada, posee estabilidad económica, es dinámica, optimista y extrovertida, mantiene alta autoestima, tiene valores, sueña con aspiraciones altas, y con un coeficiente intelectual amplio. Por otro lado, según Lira (2018), una persona infeliz, es aquella que no disfruta lo que hace, no tiene el nivel de energía necesaria para dedicarse a sus quehaceres y esto se evidencia en su falta de realización personal.

Además, cabe mencionar que los colaboradores administrativos de entidades públicas mantienen una rutina laboral, donde algunas de sus funciones pueden ser: formular, ejecutar e implementar lineamientos y disposiciones de gestión establecidas por la entidad, así como supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos de gestión que requiera la entidad, entre otras (SERVIR, 2016), procesos que en su mayoría se acumulan, lo que genera en la persona sobrecarga laboral que afecta los diferentes aspectos de su vida (personal, familiar y profesional).

Los resultados obtenidos se asemejan con la investigación de García, Higa, Villanueva y Enrique (2018), que concluyen que cada una de las dimensiones de la escala: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir, presentan niveles altos de felicidad, coincidiendo con nuestros resultados a excepción de la dimensión de sentido positivo de la vida, que en nuestra investigación obtuvo un nivel medianamente feliz, único resultado que coincide con Cenas (2017) que estudió a servidores públicos del gobierno regional de La Libertad, y afirma que el nivel predominante de felicidad es medianamente feliz en todas las dimensiones.

Niveles de felicidad por dimensiones según edad.

En la dimensión de sentido positivo de la vida, predomina el nivel medianamente feliz, resaltando que los adultos medios (41 a 65 años) y los adultos mayores (66 años a más) obtuvieron altos porcentajes. En la dimensión de satisfacción con la vida, predomina en nivel feliz, donde los adultos mayores (66 años a más) obtienen el mayor porcentaje. En la dimensión de realización personal, predomina el nivel feliz, donde los adultos medios (41 a 65 años) y los adultos mayores (66 años a más) obtuvieron porcentajes más elevados. Y, en la dimensión de alegría de vivir, la predominancia la obtiene el nivel de altamente feliz, con el mayor porcentaje en los adultos mayores (66 años a más) (Ver Tabla 1).

Tabla 1.

Frecuencia de los niveles de felicidad según edad en colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, agosto a diciembre 2019.

	Edad / Niveles	Altamente Feliz	Feliz	Medianamente Feliz	Infeliz
D.1	20-40	2.6	2.6	59	35.9
	41-65	0	2.4	68.3	29.3
	66 a más	0	0	71.4	28.6
D.2	20-40	51.3	46.2	0	2.6
	41-65	44.1	52.9	2.9	0
	66 a más	14.3	85.7	0	0
D.3	20-40	30.8	48.7	17.9	2.6
	41-65	29.4	58.8	11.8	0
	66 a más	28.6	57.1	14.3	0
D.4	20-40	64.1	33.3	0	2.6
	41-65	73.5	26.5	0	0
	66 a más	100	0	0	0

Nota: D.1 = Sentido Positivo de la vida; D.2 = Satisfacción con la vida; D.3 = Realización Personal; D.4 = Alegría de vivir.

Papalia, Sterns, Feldman y Camp (2009), sostienen que la adultez está dividida en tres periodos: adultez joven (de 20 a 40 años de edad), adultez media (de 40 a 65 años de edad) y adultez tardía o vejez (de 65 años a más). Cada uno de los periodos de adultez presentan características distintas y acontecimientos diversos de su edad que ayudan a madurar la personalidad y a crecer en todos los aspectos de la vida.

Los adultos jóvenes por lo general están en la cúspide de sus potencialidades físicas e intelectuales. Durante estos años hacen elecciones de carrera y forman relaciones íntimas que pueden durar toda la vida, como el matrimonio. Los adultos de edad media pueden notar algún

declive en la salud y en sus habilidades físicas, pero algunas personas también se encuentran en la cima de sus profesiones y/o trabajo, otros desempolvan viejos sueños o persiguen nuevas metas, además muchas ya tienen hijos que han dejado el hogar. Mientras que los adultos mayores son relativamente activos y saludables, desean ser independientes y estar mentalmente alertas, aunque pueden experimentar cambios en su salud y desarrollar condiciones crónicas, es posible controlarlas mediante intervención médica. Sin embargo, los adultos mayores tienen más tiempo para cultivar relaciones personales, pero deben lidiar con el deterioro de algunas de sus facultades, la pérdida de amigos y seres queridos, y la perspectiva de morir.

En relación a los resultados, el nivel altamente feliz lo ocupan los adultos mayores en la dimensión de alegría de vivir, debido a que ellos, como afirman los autores anteriormente citados, tienen más tiempo disponible para sus relaciones interpersonales y disfrutan de la tranquilidad personal. Así también, el nivel feliz lo predominan los adultos medios en la dimensión de realización personal y los adultos mayores en la dimensión de satisfacción con la vida, ya que la felicidad según estas dimensiones se mide por la satisfacción con las metas alcanzadas y el crecimiento personal y profesional que aumenta la autosuficiencia y el autoestima, donde los adultos medios y mayores en su mayoría ya han formado familias, han crecido profesionalmente, y esto se refleja en los resultados de estas dimensiones. Y, el nivel medianamente feliz lo predominan también los adultos medios y mayores en la dimensión de sentido positivo de la vida, ya que evidencian sentimientos de fracaso en algunas áreas de su vida como los cambios de la edad, que influyen en su bienestar físico.

Niveles de felicidad por dimensiones según estado civil.

En cuanto al estado civil, la dimensión de sentido positivo de la vida prima con el nivel medianamente feliz con las personas casadas. En la dimensión de satisfacción con la vida, predomina el nivel feliz también con las personas casadas. En la dimensión de realización personal, predomina el nivel feliz con las personas solteras. Y, en la dimensión de alegría de vivir, el nivel altamente feliz es el predominante, donde las personas divorciadas y casadas obtuvieron altos porcentajes (Ver Tabla 2).

Tabla 2.

Frecuencia de los niveles de felicidad según estado civil en colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, agosto a diciembre 2019.

	Niveles / Estado Civil	Altamente Feliz	Feliz	Medianamente Feliz	Infeliz
D.1	Soltero	2.8	2.8	61.1	33.3
	Casado	0	2.7	64.9	32.4
	Viudo	0	0	0	0
	Divorciado	0	0	50	50
	Otros*	0	0	100	0
D.2	Soltero	55.6	41.7	0	2.8
	Casado	37.8	59.5	2.7	0
	Viudo	0	0	0	0
	Divorciado	0	100	0	0
	Otros*	66.7	33.3	0	0
D.3	Soltero	25	55.6	16.7	2.8
	Casado	37.8	48.6	13.6	0
	Viudo	0	0	0	0
	Divorciado	25	50	25	0
	Otros*	0	100	0	0
D.4	Soltero	69.4	27.8	0	2.8
	Casado	73	27	0	0
	Viudo	0	0	0	0
	Divorciado	75	25	0	0
	Otros*	66.7	33.3	0	0

Nota: D.1 = Sentido Positivo de la vida; D.2 = Satisfacción con la vida; D.3 = Realización Personal; D.4 = Alegría de vivir.

(*) Otros = separado o conviviente.

Los resultados obtenidos se relacionan a la investigación realizada en trabajadores de una empresa industrial desarrollada por Callalli (2017), ya que él afirma que existen niveles altos de felicidad en personas casadas, mientras que niveles bajos en personas solteras o separadas. En tanto, en la presente investigación se obtuvieron niveles altos de felicidad en personas casadas, en las dimensiones de sentido positivo de la vida (64.9%), satisfacción con la vida (59.5%) y alegría de vivir (75%), y únicamente nivel feliz (55.6%) en la dimensión de realización personal en personas solteras. Sin embargo, cabe resaltar que se obtuvieron puntajes altos en personas separadas o convivientes denominado como otros, debido a que el número de personas fue corto y por eso alcanzó niveles altos.

Los resultados de la investigación también concuerdan con la teoría que el mismo autor Alarcón (2001) planteó, sosteniendo que las personas casadas, tanto hombres como mujeres son más felices porque pasan por experiencias afectivas satisfactorias y gratificantes en el curso de su vida matrimonial.

Factores sociodemográficos.

La oficina que tiene mayor número de colaboradores administrativos es la de abastecimiento y otros, que comprenden oficinas de otras gerencias. Respecto al grado de instrucción, la mayoría ha obtenido un nivel superior de estudios, en cuanto al estado civil, gran parte son casados y están en el rango de edad de 20 a 40 años (Ver Tabla 3).

Tabla 3.

Frecuencia en porcentaje de los factores sociodemográficos de los colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, agosto a diciembre del 2019.

FACTOR	NIVEL / ESTADO	FRECUENCIA %
Área u Oficina	Administración	2.5
	RRHH	7.5
	Contabilidad	6.3
	Abastecimiento	11.3
	Contrataciones	1.3
	Patrimonio	6.3
	Otras gerencias	65
Grado de Instrucción	Secundaria	7.5
	Superior	92.5
Estado Civil	Soltero	45
	Casado	46.3
	Divorciado	5
	Otros (separado o conviviente)	3.8
Edad	20-40 años	48.8
	41-65 años	42.5
	66 años a más	8.8

De acuerdo a los resultados, se encontró el mayor porcentaje de colaboradores administrativos en otras gerencias con 65% y la oficina de Abastecimiento perteneciente al área de administración con 11.3%. El grado de instrucción con mayor puntuación es el Superior con 92.5%. El estado civil predominante es el Casado con 46.3%. Y, el rango de edad con mayor puntuación es de 20 a 40 años, conformado por los adultos jóvenes, con 48.8%.

También, se sostiene que los resultados de los niveles de felicidad por dimensiones según edad, es mayor en los adultos mayores (de 66 años a más), ya que la población de este rango (8.8%) es menor a la de las otras edades, influyendo en que los resultados puedan elevarse.

Así mismo, en cuanto a al estado civil puede observarse que las personas separadas o convivientes, denominados con el estado civil: otros, obtuvieron un 3.8%, lo que también influyó en los resultados, con un nivel alto.

V. CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos, en la dimensión de sentido positivo de la vida predomina el nivel medianamente feliz. En las dimensiones de satisfacción con la vida y realización personal es más frecuente el nivel feliz. Y, en la dimensión de alegría de vivir, el nivel altamente feliz.
2. En relación a los niveles de felicidad por dimensiones según edad, el nivel altamente feliz lo ocupan los adultos mayores en la dimensión de alegría de vivir. El nivel feliz, los adultos medios en la dimensión de realización personal y los adultos mayores en la dimensión de satisfacción con la vida. El nivel medianamente feliz, los adultos medios y los adultos mayores en la dimensión de sentido positivo de la vida.
3. Respecto a los niveles de felicidad por dimensiones según estado civil, en la dimensión de sentido positivo de la vida con el nivel medianamente feliz predominan las personas casadas. En la dimensión de satisfacción con la vida, predomina el nivel feliz en las personas casadas. En la dimensión de realización personal, predomina el nivel feliz en las personas solteras. Y, en la dimensión de alegría de vivir, el nivel altamente feliz es el predominante, con las personas divorciadas y casadas.
4. De acuerdo a los factores sociodemográficos encontrados, se percibe un mayor número de colaboradores administrativos en las oficinas de otras gerencias anexas y en la oficina de abastecimiento. El grado de instrucción predominante es el nivel superior. El estado civil que prima es el casado. Y, el mayor rango de edad es de 20 a 40 años.
5. Se concluye que, la dimensión con mayor nivel de felicidad en los colaboradores es alegría de vivir, ya que ellos miden su felicidad de acuerdo a las experiencias positivas que han obtenido durante el transcurso de su vida que les ayuda a sentirse bien; así también, las personas adultas medias y mayores son más felices por los acontecimientos que les han ayudado a crecer en los aspectos de su vida, y de igual manera, las personas casadas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General, a través de la unidad de Recursos Humanos de la entidad, implementar un programa de Felicidad en los colaboradores de su institución, donde se fomente la Cultura de la Felicidad a través de charlas, talleres y actividades que se ofrezcan dentro de la organización.
2. Se sugiere implementar el Área de Psicología dentro de Unidad de Recursos Humanos, contratando a un psicólogo permanente que asuma las funciones respectivas, para mejorar el clima laboral, la cultura organización y la comunicación interna, y colocar en marcha el programa de Felicidad en la entidad.
3. Realizar un nuevo diagnóstico, y hacerlo anualmente para verificar el progreso de los colaboradores en cuanto al nivel de felicidad como efecto de las actividades a ejecutarse en el Programa de Felicidad.
4. Continuar con investigaciones relacionadas a la Psicología de la Felicidad para fortalecer la salud mental en los colaboradores y seguir innovando las estrategias para obtener mejores resultados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género edad y estado conyugal. *Revista de Psicología de la PUCP*, vol (XIX), pp. 36. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/3620>
- Alarcón, R. (2006). Manual de Escala de Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/351004737/Manual-Escala-de-La-Felicidad-de-Reynaldo-Alarcon>
- Alarcón, R. (2009). *Investigaciones sobre psicología de la felicidad*. Trabajo presentado en el Congreso Latinoamericano de estudiantes de Psicología, Lima. Recuperado de <http://www.colaepsi.psicologico.cl/tematicayponentes/REYNALDOALARCON.pdf>
- Brime, A. (diciembre, 2017). PublicaTIC: La felicidad Laboral. Recuperado de <https://blogs.deusto.es/master-informatica/la-felicidad-laboral/>
- Callalli, E. (2017). *Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3188>
- Cenas, D. (2017). *Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional La Libertad*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17648>
- Duche-Perez & Rivera (2018). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*. 18, (2), 353-373. Recuperado de <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- García, R., Higa, Y., Villanueva, R. & Enrique, G. (2018). *Medición de la Felicidad en una Empresa de Consultoría de Proyectos de Ingeniería*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/134807>
- Gonzales, R., Ponce, H., Ríos, D. & Vargas, C. (2018). *Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Lima, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13206>
- Gonzales, C. (2004). La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Revista de Psicología Liberabit*, 10 (1) 82-88. Lima, Perú. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/686/68601009.pdf>

- Lavín, N. (febrero, 2018). Una importante fuga de trabajadores hizo al departamento de Recursos Humanos del gigante Silicon, Valley replantearse algunas cosas. *Red Bull*. Recuperado de <https://www.redbull.com/cl-es/elmetododegoogle>
- Lira, J. (30 de marzo de 2018). Felicidad en el trabajo: 6 claves para tener empleados motivados en la oficina *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/felicidad-6-claves-empleados-motivados-oficina-230389-noticia/>
- Moccia, S. (2016) Felicidad en el trabajo. España: *Revista Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Suiza, uno de los países más felices del mundo*. Recuperado de https://www.swissinfo.ch/spa/sociedad/informe-de-la-onu_suiza-uno-de-los-pa%C3%ADses-m%C3%A1s-felices-del-mundo/43042984
- Papalia, D., Sterns, H., Feldman, R. & Camp, C. (2009). *Desarrollo del Adultos y Vejez*. 3era ed. Recuperado de https://www.academia.edu/25114536/Desarrollo_de_la_Adultez_y_Vejez_3era_edici%C3%B3n_-_Papalia
- Rubio, E. (03 de mayo de 2018). Más del 70% de peruanos dejaría su trabajo por uno que los haga más felices. *Diario Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/politica/70-peruanos-trabajo-mas-felices-816470/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015). *Versión actualizada de la Directiva Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al Régimen del Servicio Civil*. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res004-2016-SERVIR-PE-anexo3_ligero.pdf
- The Water & Coffee Company (2019). Felicidad en el Trabajo. *Edén*. Recuperado de <https://www.aguaeden.es/blog/como-encontrar-motivacion-para-rendir-en-el-trabajo>

VIII. ANEXOS

Anexo A

Definición Operacional de los niveles de felicidad según dimensiones medida por la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón.

Definición conceptual de la variable felicidad	Definición Operacional		
	Dimensiones	Indicadores	Niveles
La felicidad es el estado afectivo subjetivo de total satisfacción, que experimenta una persona cuando se halla en posesión de un bien deseado” (Alarcón, 2006, p. 12).	Sentido Positivo de la Vida	26, 20, 18, 23, 22, 2, 19, 17, 11, 7 y 14	Altamente feliz
	Satisfacción con la vida	04, 03, 05, 01, 06 y 10	Feliz
	Realización Personal	24, 21, 27, 25, 9 y 8	Medianamente feliz
	Alegría de vivir	12, 15, 16 y 13	Infeliz

Anexo B*Variable Factores Sociodemográficos*

Indicadores	Unidad de medida
Área u Oficina	Administración RRHH Contabilidad Abastecimiento Contrataciones Patrimonio Otras gerencias
Edad	20 a 68 años
Estado Civil	Soltero (a) Casado (a) Divorciado (a) Viudo (a) Otros
Grado de instrucción	Inicial Primaria Secundaria Superior

Anexo C

Consentimiento Informado para participar en un estudio de investigación

Investigador(a): ÑIQUEN CHUNG, Diana Paola

Título: Felicidad en colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, 2019.

Se le invita a participar en un estudio que se está realizando con el objetivo de determinar los niveles de felicidad, así como describir las características sociodemográficas en colaboradores de la Unidad de Administración de una entidad pública de Chiclayo.

La felicidad es el estado de satisfacción, más o menos duradera, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado, y contiene 4 dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, que consta de 27 ítems, además de una ficha de datos básicos y anónimos. La duración es de 10 minutos.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recogerá será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Sus resultados no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información obtenida será empleada para fines de la investigación, una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio. Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 2271.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante:

Nombre:

DNI:

Investigador(a):

Nombre: Ñiquen Chung, Diana Paola

DNI: 71775815

Anexo D

Ficha Sociodemográfica

Código: _____

Instrucciones:

Estimado(a) colaborador(a), a continuación, encontraras proposiciones sobre aspectos personales. Deberás marcar con un aspa (X) o completar los espacios, según sea el caso. Recuerda que no existe respuesta buena o mala, procura ser lo más sincero(a) posible.

Ud. pertenece a la Unidad o Área de:

Administración _____

Recursos Humanos _____

Contabilidad _____

Abastecimiento _____

Contrataciones _____

Patrimonio _____

Otros: (especificar) _____

Grado de Instrucción:

 Inicial Primaria Secundaria Superior

Estado civil:

 Soltero Casado Viudo Divorciado

Edad: _____ años.

Anexo E

Escala de Felicidad de Lima

INSTRUCCIONES: Examine cuidadosamente cada oración y luego marque con una X, en la columna de la derecha, el número que corresponda en base a la siguiente escala.

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

Nº	ITEMS	RESPUESTAS				
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	5	4	3	2	1
2	Siento que mi vida está vacía.	5	4	3	2	1
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.	5	4	3	2	1
4	Estoy satisfecho con mi vida.	5	4	3	2	1
5	La vida ha sido buena conmigo.	5	4	3	2	1
6	Me siento satisfecho con lo que soy.	5	4	3	2	1
7	Pienso que nunca seré feliz.	5	4	3	2	1
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	5	4	3	2	1
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	5	4	3	2	1
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	5	4	3	2	1
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.	5	4	3	2	1
12	Es maravilloso vivir.	5	4	3	2	1
13	Por lo general me siento bien.	5	4	3	2	1
14	Me siento inútil.	5	4	3	2	1
15	Soy una persona optimista.	5	4	3	2	1
16	He experimentado la alegría de vivir.	5	4	3	2	1
17	La vida ha sido injusta conmigo.	5	4	3	2	1
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	5	4	3	2	1
19	Me siento un fracasado.	5	4	3	2	1
20	La felicidad es para algunas personas no para mí.	5	4	3	2	1
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	5	4	3	2	1
22	Me siento triste por lo que soy.	5	4	3	2	1
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	5	4	3	2	1
24	Me considero una persona realizada.	5	4	3	2	1
25	Mi vida transcurre plácidamente.	5	4	3	2	1
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	5	4	3	2	1
27	Creo que no me falta nada.	5	4	3	2	1

Anexo F

Resolución de aprobación por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 625-2019-USAT-FMED
Chiclayo, 26 de noviembre de 2019

Vista la solicitud N° 157424 de fecha 25 de noviembre de 2019 que adjunta el documento de aprobación emitido por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante Niquen Chung Diana Paola, de la Escuela de Psicología. Asesor: Lic. Fiorella Melissa Velásquez Tuesta.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Psicología.

Que el proyecto de Investigación denominado: **Felicidad en colaboradores administrativos de una entidad pública de Chiclayo, 2019**, fue aprobado por el Comité Metodológico de la Escuela de Psicología y el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2°.- Disponer que la estudiante gestione ante las instituciones pertinentes las facilidades para la recolección de información.

Regístrese, comuníquese y archívese.



SECRETARÍA ACADÉMICA
FACULTAD DE MEDICINA

Rangel Castro
Lic. Irene Mercedes del Rocío Rangel Castro
Secretaria Académica
Facultad de Medicina



FACULTAD DE MEDICINA

Jorge Luis Limo Liza
Méd. Jorge Luis Limo Liza
Decano (e)
Facultad de Medicina

Anexo G

Reporte de Turnitin

DIANA ÑIQUEN

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

24%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	www.redalyc.org Fuente de Internet	2%
7	documents.mx Fuente de Internet	1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%