

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Felicidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De  
Mancos,2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN

Autora:

Díaz Machco, Mirtha Elvira

Asesor:

Daniel Pérez, Jorge Augusto

0000.0002-8323-3971

Huaraz - Perú

### 1. Palabras clave:

<b>Tema</b>	Felicidad
<b>Especialidad</b>	Administración

### Keywords:

<b>Theme</b>	Happiness
<b>Specialty</b>	Administration

### Líneas de Investigación según Código OCDE:

<b>Línea de Investigación</b>	<b>OCDE</b>			<b>Sub-líneas o Campos de Investigación</b>
	<b>Área</b>	<b>Sub área</b>	<b>Disciplina</b>	
Gestión del Talento humano	5. Ciencias Sociales	5.2. Economía y Negocios	Negocios y Management	Comportamiento organizacional

## 2. Felicidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Mancos ,2020

### **3. Resumen**

La presente tesis tuvo como propósito identificar el nivel de felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020. El estudio es de diseño no experimental, porque no existió intención de maniobrar la variable, de corte transversal al recopilar datos en un solo momento determinado, y descriptivo ya que se observó y describió la variable de estudio. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Escala de Likert. El tamaño de la población y muestra a la que se aplicó el cuestionario es de 35 colaboradores de la municipalidad distrital de Mancos. En los resultados de la investigación se encontró que el 57,1 % presenta un nivel “intermedio” de felicidad y el 42,9% en un nivel “bajo” y esto se detalla en los hallazgos de las dimensiones, el nivel sentido positivo con la vida presenta el 82,9% en un nivel “bajo” y el 17,1% en un nivel de “intermedio”, en la satisfacción con la vida el 100,0% obtuvo en un nivel “intermedio”, en la realización personal el 91,4% del total en un nivel “intermedio” y 5,7% en un nivel “bajo” y el 2,9% en un nivel “alto”, posteriormente la dimensión alegría de vivir el 87,5% presenta un nivel “intermedio” y el 45,7% en un nivel “bajo”.

#### **4. Abstract**

The purpose of this thesis was to identify the level of happiness in the workers of the district municipality of Mancos, 2020. The study is of a non-experimental design, because there was no intention of maneuvering the cross-sectional variable when collecting data in a single moment determined, and descriptive since the study variable was observed and described. The technique used was the survey and the Likert Scale questionnaire as an instrument. The size of the sample to which the questionnaire was applied is 35 employees of the district municipality of Mancos. In the results of the research it was found that 57.1% present an "intermediate" level of happiness and 42.9% have a "low" level and this is detailed in the findings of the dimensions, the level felt positive with life presents 82.9% at a "low" level and 17.1% at an "intermediate" level, in life satisfaction 100.0% obtained at an "intermediate" level, in the realization 91.4% of the total at an "intermediate" level and 5.7% at a "low" level and 2.9% at a "high" level. Later, the joy of living dimension, 87.5% present a level "Intermediate" and 45.7% at a "low" level.

## Índice

1. Palabras clave	i
2. Título	ii
3. Resumen	iii
4. Abstract	iv
5. Introducción	
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1. Antecedentes	1
5.1.2. Fundamentación Científica	1
5.2. Justificación	16
5.3. Problema	17
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables	17
5.4.1. Conceptuación de las variables	17
5.4.2. Operacionalización de las variables	17
5.5. Hipótesis	24
5.6. Objetivos	24
5.6.1. Objetivo general	24
5.6.2. Objetivos específicos	24
6. Metodología	24
6.1. Tipo y diseño de investigación	24
6.2. Población y muestra	24
6.3. Técnicas e instrumento de investigación	25

6.4. Procesamiento y análisis de la información	26
7. Resultados	27
8. Análisis y Discusión	32
9. Conclusiones y Romendaciones	35
10. Referencias Bibliográficas	37
11. Agradecimientos	43
12. Apendices y Anexos	44

## Indice de tablas y figuras

<b>Tabla 2 y figura 2:</b> Nivel de felicidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos,2020.....	27
<b>Tabla 3 y figura 3:</b> Nivel de sentido positivo con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.....	28
<b>Tabla 4 y figura 4:</b> Nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.....	29
<b>Tabla 5 y figura 5:</b> Nivel de realización personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.....	30
<b>Tabla 6 y figura 6:</b> Nivel de alegría de vivir en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.....	31

## 5. Introducción

### 5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica

#### 5.1.1 Antecedentes

**Jiménez, Ortiz, Monsalve y Gómez (2020)**, encontraron la importancia de la variable felicidad en la organización. A diferencia de **Malluk,. (2019)**. en su estudio concluye la organización carece de directrices que potencialicen la felicidad en encontrados sobre la gestión de la felicidad, el 54.3% presenta un nivel de sus colaboradores.

**Vera (2019)**, encontró que los colaboradores alcanzaron altos índices de felicidad. Coincide con **Palacios y Guerrero (2019)**, en su estudio encontró que el 70% de trabajadores señalaron que su felicidad presenta un nivel alto. A diferencia de **Gonzales, Ponce, Ríos y Vargas (2018)**, El nivel de felicidad entre los colaboradores es medio-alto, con un 3.89%. Asimismo, **Anfose y Sanchez (2019)**, en sus hallazgos gestión de la felicidad es medio. Además, **Morales (2017)**, mostro un nivel moderado de felicidad en los hombres, frente al 47,9% de las mujeres que presentaron un grado medio de Felicidad.

En cambio. **Fernández (2017)**, encontró niveles bajo y muy bajo en un 52%, de felicidad. Y lo encontrado por **Morales (2017)**, mostro un nivel moderado en un 48,1% de los hombres mostró un nivel moderado, frente al 47,9% de las mujeres que también presentaron nivel moderado de Felicidad.

**Palacios y Guerrero (2019)**, en sus resultados encontraron un nivel del sentido positivo de la vida (85.0%), satisfacción con la vida (47.5%), realización personal y la alegría de vivir (90.0%) de los colaboradores presentan un nivel alta y muy alta. A diferencia de **Fernández (2017)**, se halló que, para el sentido positivo de la vida (49%), satisfacción con la vida (59%), realización personal (42%) en niveles bajo y muy bajo. Por el contrario, para la alegría de vivir un (42%) presentan un nivel medio.

**Quevedo (2018)** Los resultados señala en sus resultados un alto grado de realización personal

**Eugenio y Toyama (2018)**, halló que la felicidad se asocia, pero débil con la productividad, diferentes a **Cieza (2019)**, encontrando que no concurre correlación entre felicidad y satisfacción en el trabajo.

### **5.1.2. Fundamentación Científica**

Desde la antigüedad, los individuos buscaron la felicidad. Así es como varios intelectuales griegos intentaron manifestar y entender esta noción. Tomemos a Freud como modelo, la conexión armoniosa entre la felicidad y la expresión del instinto y el deseo humano. Para Maslow, esto está estrechamente relacionado con la consecuencia y la autorrealización; empero para Csikszentmihalyi La felicidad logra entenderse como una aventura de una corriente de conciencia (**Rhoden, 2009**).

**Martínez (2012)**. Determino:

Para Platón y Aristóteles, la felicidad está relacionada con la felicidad global. Distinguen entre una felicidad objetiva: "buena vida" y una felicidad subjetiva relacionada con el "buen comportamiento". Para ellos, la felicidad es inseparable de la moral. Se reconoce la técnica de la felicidad y la técnica de la bondad. Es imposible ser feliz si haces el mal. (p. 74)

En psicología, es la corriente humanista experiencial y las ideas de Abraham Maslow y Carl Roger. En las décadas de 1950 y 1960, creían que las personas tenían una realización de la universalidad potencialmente buena y personal, y en las condiciones adecuadas, en este caso, nuestra apareció mejor. (**Fernández, 2015**)

Hoy, toda la sociología usa la palabra felicidad. No obstante, la mayor parte de la gente utiliza como equivalente de agrado con la vida o felicidad subjetiva. Entre otras cosas, en la literatura psicológica, el confort relativo o SWB es sinónimo de felicidad (**Diener, 1996**).

**Wolf. (2016)** manifestó que:

La felicidad está relacionada con el significado. Solo encontrando un significado puedo ser feliz. Para aquellos que son felices, no hay sensación de crisis. Hay algunas cosas que se pueden hacer para lograrlo: para encontrarle sentido a mi vida, necesito tener una visión de las cosas y luego estudiarlas. Quien quiera ser feliz debe moverse. Para algunas personas, esto puede parecer demasiado, pero lo cierto es que la dulzura del consuelo, soñar despierto y no hacer nada no traerá felicidad. (p.14).

Tabla 1:

*Los ladrones de la felicidad*

Los ladrones de la felicidad	
La humildad	El orgullo La vanidad La arrogancia
La ecuanimidad	El odio La ira El resentimiento El rencor La envidia Los celos
La amabilidad	La hostilidad La irritabilidad La hosquedad La antipatía
El vigor	La apatía La pereza
La mente abierta	El fanatismo La fe ciega.

Fuente: La felicidad en el trabajo y en la vida. Tomado de Vásquez (2016)

Para conseguir ser feliz es muy importante manejar adecuadamente nuestro pensamiento. Existen diferentes herramientas de gestión emocional, una de las cuales es la reestructuración cognitiva o cambio del pensamiento

**Pereira (1997)** señaló que la felicidad se puede conceptualizar como la frecuencia de varias experiencias emocionales positivas más alta que la frecuencia de las emociones perjudiciales. **Alarcón (2006)** indicó a la

alegría como una etapa de agrado subjetiva que siente un individuo, al tener un bien esperado. Del mismo modo, **Csikszentmihalyi (2007)** definió que cuando nuestras habilidades sobrepasan los desafíos propuestos, estamos infelices; por el opuesto, si los desafíos sobrepasan nuestras habilidades, estamos incapaces; no obstante, cuando hay un equilibrio entre los desafíos y las habilidades vivimos vivencias increíbles, ósea sentimos felicidad.

No obstante, **Silva y Tolfo (2012)** mostraron que "la felicidad, se identifica a modo de una emoción positiva, más permanente y perenne de agrado en el trabajo" (p. 342). Según **Vera, Celis, y Córdoba (2011)** sostuvo que los ayudantes contentos tienen triunfo por medio de distintos espacios de la vida, introduciendo la vida conyugal, el afecto, los lucros económicos, el desarrollo profesional y la salud. De la misma forma. **Fernández (2015)** indicó que La alegría se edifica todo el tiempo, con ocupaciones diarias precisas que nos van cediendo esa conmoción afectuosa de tono positivo.

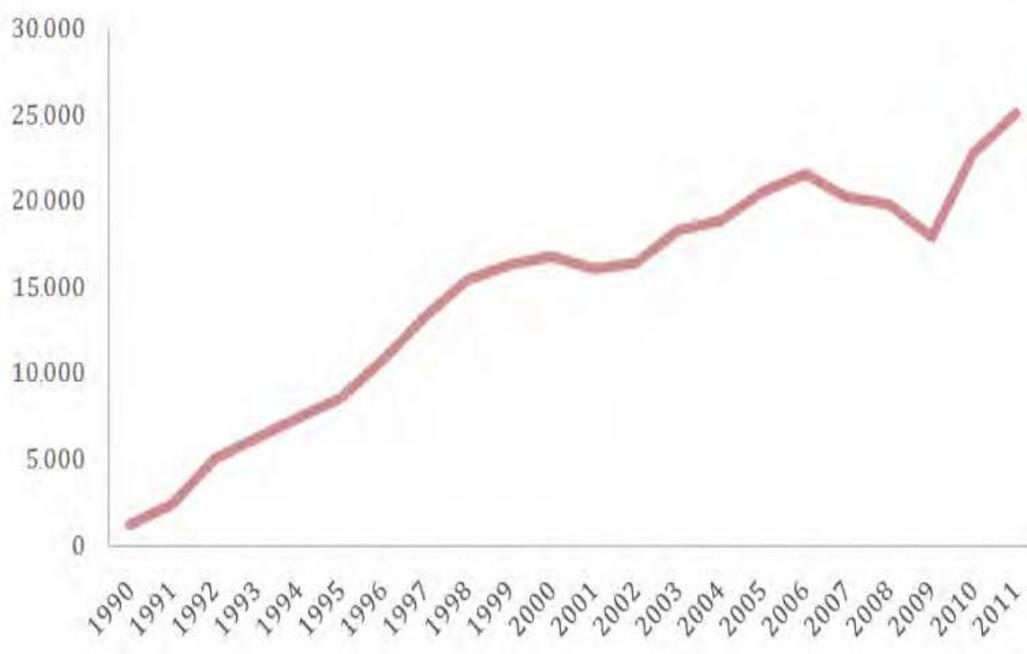


Figura 1. Número de publicaciones y noticias sobre felicidad, 1990 - 2011.

Tomado de ¿Cómo medir la felicidad?, por P. Beytía & E. Calvo, 2011, *Journal Claves para políticas públicas*, 4, p. 1.

## **Dimensiones de la Felicidad según diferentes autores**

**Seligman (2003)** aseguró que la verdadera felicidad la componían tres elementos fundamentales: (a) las emociones positivas; (b) el compromiso; y (c) el concepto. En estudios posteriores Seligman (2011) agregó dos elementos adicionales: (a) las relaciones positivas; y (b) la orientación a las misiones y el logro. (p.22)

**Yamamoto (2015)** No alcanza con indicar indagaciones y acciones similares con la generación de felicidad, porque la gente únicamente se enfoca en la ejecución del resultado final, primordialmente dinero. No obstante, una vez logrados, no en todos los casos producirán una felicidad duradera. Del mismo modo señaló que hay distintos criterios que desarrollan una felicidad duradera, entre ellos: (a) el equilibrio trabajo y diversión; (b) el prominente nivel de autoestima; y (c) la aceptación de premios por meritocracia (p.56).

**Alarcón (2006)** Considera a la alegría, como confort subjetivo y como vivencia impecable, para obtener una definición única de la alegría como una etapa de agrado, posiblemente duradera, que nota subjetivamente el sujeto en propiedad de un bien esperado. Aseguró que la alegría exhibe un accionar multidimensional, por esto ha propuesto que la alegría se compone por 4 dimensiones, entre ellas: (a) sentido positivo de la vida, sugiere que no hay estados de tristeza, decepción o vacío existencial en las personas; (b) agrado con la vida, sugiere las emociones unidas a la obtención de bienes materiales e inmateriales; (c) ejecución personal, sugiere felicidad por los provechos logrados en la vida; y (d) alegría de vivir, sugiere sentirse bien, con emociones positivas en la vida.

## **Modelos de Gestión de Felicidad en la Organizaciones**

**Marks (2015)**, apunta que las compañías y proyectos recientes requieren administrar la alegría y el confort de sus empleados en el ámbito laboral, lo que

después se va ver reflejado en el incremento de la eficacia y la retención del personal.

### **Instituciones Felices en el Perú y Latinoamérica**

**Yamamoto (2015)** señaló que los culturas y acciones relacionados con la reproducción de la alegría son escasos; lo cual se ve brillado hoy en día del Perú y América Latina, donde hay escasas indagaciones encaminadas a saber las compañías más felices; empero hay una valoración de parte de la compañía Great Place to Work (GPTW, 2018) para detectar las superiores compañías para trabajar. **Robin (2011)** señaló citando a Aldous Huxley . sostuvo que la felicidad no se consigue acosando la misma felicidad, ésta es generada como un provecho secundario de otras actividades, es por eso el GPTW analiza distintos causantes que tienen la posibilidad de llegar llevar a cabo feliz a los empleados en una compañía.

Por esto, el objetivo de esta tesis es detallar el nivel de felicidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, del año 2020. Dicho estudio se va a realizar usando las dimensiones del creador **Alarcón (2006)** con el instrumento llamado Escala de Felicidad de Lima.

### **Las cuatro dimensiones de la felicidad de Alarcón**

#### **A. Sentido Positivo de la Vida:**

Al expresar este aspecto, indican depresión profunda, fracaso, incomodidad, pesimismo y el vacío de la presencia. La oposición de rechazo confirmada en la cita sugiere el nivel de felicidad y refleja la actitud efectiva y la vivencia hacia la vida. En este sentido, la alegría significa liberarse de una depresión profunda y poseer sentimientos verdaderos hacia uno mismo y la vida. (Alarcón, 2006). De igual modo, cuanto uno feliz en la vida, por medio de sus respuestas verdaderas en relación a su historia laboral enmarcados en vivencias gratas y reconfortantes; oséa, que a lo largo de su día laboral su historia este llena

de felicidad descartando inconvenientes negativos hacia la vida; o sea, el sentido por la vida está caracterizado porque la existencia se aproxima al ideal, siente que su historia está riada de satisfacción por el trabajo, cree que las condiciones de su historia son increíbles, en la mayoría de los casos se siente bien haciendo un trabajo, es un individuo ilusionado en el trabajo. **(Lyubomirsky ,2012)**

**B. Satisfacción con la Vida:**

Los seis ítems de este aspecto manifiestan agrado por la cual se alcanzó y el individuo piensa que está donde debe estar, o porque está muy cerca de lograr el ideal de su historia. Palabras como los contextos de mi vida son increíbles, me aprecio orgulloso con lo que soy, o la vida fue humana conmigo, transcriben etapas subjetivas positivas de agrado de los humanos que son formados por la posesión de un bien esperado. **(Alarcón, 2006)**. Algo parecido **Lyubomirsky (2012)** refleja todo lo relacionado al nivel de agrado alcanzada tanto de sus requerimientos y expectativas en el tema laboral.

**C. Realización Personal:**

Enuncia lo que podría nombrarse felicidad plena, y no de estados temporales de felicidad. Apunta autosuficiencia, autarquía, calma emocional, placidez. La ejecución personal almacena correo con la definición de felicidad que es la orientación del sujeto hacia las misiones valiosas para su historia. El criterio de “realización personal” almacena el enunciado de felicidad que piensa el arreglo del sujeto hacia misiones que considera valiosas para su historia. **(Alarcón, 2006)**. De igual modo, **Lyubomirsky (2012)** refleja hasta donde llegó su felicidad plena con el trabajo; caracterizado por la alegría al trabajar a buen gusto, cree que la vida fue justa en su lugar de trabajo, se siente llevado a cabo en lo personal, se siente llevado a cabo profesionalmente, se siente muy feliz por lo cual

logró, considera a la vida como una cadena de éxitos, y se considera un individuo realizado en todo.

#### D. Alegría de vivir.

Es algo que no sigue solamente como una experiencia interior; es un impulso que el sujeto comunica, que se siente sin bastante energía ya que se destella tanto en las formas como interactúa como en el aviso no verbal. (Alarcón, 2006). Además, Lyubomirsky (2012) refleja lo hermoso que es la vida, confirmado por vivencias existidas repletas de felicidad; está representado porque se siente feliz por su vocación de trabajo, siente que la vida avanza plácidamente, se siente feliz la mayor parte del tiempo, y cree que es espectacular poder trabajar con sus colegas.

## 5.2. Justificación

La justificación en esta investigación se consideró de carácter científico, metodológico y social.

### **Aporte Científico**

En la presente investigación presento un aporte científico porque los resultados de la investigación podrían generalizarse considerando la investigación bibliográfica absoluta vecina de lo que representa verdaderamente la felicidad, Y contribuirá a llenar los espacios del conocimiento que en muchos aspectos brinda los elementos para lograr el bienestar individual y la felicidad humana.

### **Beneficio Social**

Es de relevancia social en cuanto constituyo un aporte al entendimiento de la importancia que los colaboradores oportunos son fieles y leales con sus compañías, velan con mayor firmeza, forman mayor gusto de los usuarios del servicio, trabajan en equipo, y son menos expuestos en renunciar a sus empleos.

### **5.3. Problema:**

¿Cuál es el nivel de felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos 2020?

### **5.4. Conceptualización y Operacionalización de las Variables**

#### **5.4.1. Conceptualización De La Variable**

**Variable:** Felicidad

Alarcón (2006) define la felicidad a modo que la completa satisfacción que experimentas. La persona que tiene los elementos necesarios subjetivamente (p.34).

Seligman, (2003) La felicidad tal que una mezcla de gusto acerca del pasado y la seguridad acerca del futuro, que abarca tanto las emociones positivas y actividades positivas (p.67).

#### **5.4.2. Operacionalización de la Variable**

Dimensión 1: Sentido Positivo con la Vida

Alarcón (2006) Darle sentido positivo a la vida depende de las actividades que cada uno haga para sentirse bien; se trata de hallar un propósito, para qué; porque todo debe ser para algo y para algo.

Indicadores:

- a. Profunda tristeza.

Gómez (2001). La tristeza es un sentimiento y una pasión, algo del ánimo que repercute en el cuerpo psicosomático. No es posible definirla con exactitud, pero hay un acuerdo casi general en que viene, sobre todo, cuando incumbe un mal no querido y cuando no se alcanza el bien deseado (p.45).

b. Sentimiento positivo Ridgway (2014). Es un estado del ánimo producida por causas que impresionan los que tiene que ver con plenitud y satisfacción (p.78).

c. Fracaso

Maxwell. (2008) El fracaso es sencillamente un precio que hay que abonar para llegar al triunfo, si adoptamos esta novedosa definición de fracaso entonces vamos a estar libres para desplazarnos hacia adelante y editar los fracasos en victorias (p.78).

d. Intranquilidad

Mace y Rabins (1994) Representa angustia, preocupación manifestándose caminando de un punto a otro o moviéndose nervosamente. Su desasosiego constante se vuelve irritante (p.98).

e. Pesimismo.

Ayllon (2008) Los pesimistas pueden encontrasen individuos con estados mentales mal formados que por alguna razón u otra han sufrido en el seno de la familia o de la sociedad (p.90).

f. Vacío existencial.

Almario (2016) Se puede determinar cómo sepa de respuesta a la pregunta ¿Porque vivir? La pregunta por el sentido de la vida siempre nos sigue, está ahí interpeándonos, no tenemos la posibilidad de desprendernos de ella, no obstante, tendríamos la posibilidad de decir que, en varios instantes de la vida, esta pregunta “baja el volumen” y se nos hace indetectable así mismo tenemos la posibilidad de ignorarla, y mantenernos entonces de una manera de vivir inauténtica ósea en una clase de estado de provisionalidad de la presencia (p.45).

## Dimensión 2: Satisfacción con la Vida

Alarcón (2006) Los hombres que desean la felicidad deben ser conscientes de sus ambiciones y actuar en consecuencia para obtener los beneficios deseados. Es la satisfacción generada por la posesión de los elementos anteriores lo que produce felicidad.

Indicadores:

### a. Bienestar conseguido por su existencia.

Acosta, Abdallah y Ortí (2010) El confort con una secuencia de “necesidades” objetivas, como salud, educación, capital, independencia política, etc. Asume que la gente que logran agradar estas pretenciones experimentarán confort. En este sentido, puede considerarse semejante a la posición previo, pero tiene dentro un más grande rango de pretenciones. El enfoque evaluativo, además, identifica el confort con la valoración que cada sujeto hace de su propia vida, generalmente o en algunos puntos de la presencia. (p, 25)

### b. Logros alcanzados.

Velaz (1996) La gente con razón de logro son, por lo general, más enérgicas, creativas y trabajadoras. Las sociedades con motivaciones de logro más altas ofrecen la razón de logro puede fomentarse en otros individuos, principalmente estableciendo normas de actuación de prominente nivel, insistiendo en la excelencia y favoreciendo el reconocimiento de los resultados destacables. (p,33)

## Dimensión 3: Realización Personal

Alarcón (2006), Esta un individuo hacia metas que piensa valiosas para su vida.

Indicadores: percepción corresponde a la definición de felicidad e involucra la dirección de

a. Autosuficiencia

Riera (1980) El individuo se concibe a sí mismo como fin absoluto, necesita creer en su autosuficiencia para la realización personal, confía en la autonomía de sus deseos, y tiende a considerar a los otros como obstáculos en la vida.

b. Placidez

García (2012) Consiste en tranquilidad, contentamiento y dominio en sí de la persona.

Dimensión 4: Alegría de Vivir

Alarcón (2006), Muestra una gran vida a través de una experiencia de vida feliz. Su característica es que se sienten felices por su entusiasmo por el servicio. Piensan que si vuelven a la vida, no harán ningún cambio en su trabajo, sentirán que la vida se pasa en paz, la mayor parte del tiempo se sentirán feliz y piensan que es genial poder trabajar con sus compañeros.

Indicadores:

a. Experiencias positivas

Ray (2001) Definir experiencias positivas relacionadas con el éxito a través de evaluaciones positivas del trabajo y las relaciones con los compañeros y actitudes positivas hacia todos los aspectos de la vida. (p.89).

b. Sentirse bien

Voli (2010) Los seres humanos son esencialmente relacionales. Sentirse bien está estrechamente relacionado con su capacidad para amar y comunicarse. (p.79).

**5.4.3. Matriz de Operacionalización de la Variable**

Variable 01: Felicidad

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
Felicidad	La felicidad se refiere estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado  Tomado de Alarcón (2006)	La variable felicidad se mide a través de las siguientes propiedades de la conducta a través de los indicadores sentido positivo con la vida, la satisfacción con la vida, la realización personal y alegría de vivir	Sentido Positivo con la Vida	Profunda tristeza	Siento que mi vida está vacía
					Pienso que nunca seré feliz.
				Sentimiento positivo	La mayoría del tiempo me siento feliz.
				Fracaso	Me siento inútil.
				Intranquilidad	La vida ha sido injusta conmigo
					Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad
				Pesimismo	Me siento un fracasado
			La felicidad es para algunas personas, no para mí.		
			Vacío existencial	Me siento triste por lo que soy	
				Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	
				Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	
			Satisfacción con la Vida	Bienestar conseguido por su existencia	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.
					Las condiciones de mi vida son excelentes

					Estoy satisfecho con mi vida.
					La vida ha sido buena conmigo
				Logros Alcanzados	Me siento satisfecho con lo que soy.
					Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar
			Realización Personal	Autosuficiencia	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.
					Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida.
					Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado
				Placidez	Me considero una persona realizada
					Mi vida transcurre plácidamente
					Creo que no me falta nada
			Alegría de Vivir	Experiencias positivas	Es maravilloso vivir
					Por lo general me siento bien
					Soy una persona optimista.
				Sentirse bien	He experimentado la alegría de vivir.

Fuente: Elaboración propia.

## **5.5. Hipótesis**

Se creyó conveniente no formular hipótesis, por razones que se trata de una tesis tipo descriptivo, que va a consentir relatar el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

## **5.6. Objetivos**

### **5.6.1. Objetivo general**

Identificar el nivel de felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.

### **5.6.2. Objetivos específicos**

1. Determinar el nivel de sentido positivo con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.
2. Interpretar el nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.
3. Especificar el nivel de realización personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020
4. Determinar el nivel de alegría vivir en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.

## **6. Metodología**

### **6.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de Investigación**

Es tipo aplicada es decir su propósito es modificar cambios de una determinada realidad. (Carrasco, 2005), y de alcance descriptivo es decir se reseña a las características, patrimonios, rasgos principales de los hechos, (Carrasco, 2005). Es decir, se describe la variable felicidad en los trabajadores de la institución municipal.

## **Diseño de la investigación**

En tanto al diseño, será una investigación no experimental, Es decir carecen de manipulación y grupos de control. Es de corte transversal ya que permitirá presentar la información obtenida a un solo grupo de individuos en un espacio determinado de tiempo. (Carrasco,2005).

## **6.2. Población – Muestra**

### **Población:**

La población estará compuesta por el número total de trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.

### **Muestra:**

No se dio por obligatorio extraer muestra por lo que se va trabajar con toda la población conformados por 35 trabajadores

## **6.3. Tecnicas e instrumento de investigacion**

### **Tecnicas:**

La encuesta.

### **Instrumentos:**

Se utilizo un cuestionario de preguntas, oportunamente organizada cuyas preguntas sirvieron para recoger informacion de la variable de estudio.

Para su validacion se recurrio a juicio de expertos (03 docentes de la especialidad), quienes otorgaron su opinión respecto al contenido del cuestionario, señalando que el instrumento es aplicable para el estudio. Asimismo, se aplicó el alfa de Crombach a la variable, teniendo como resultado para la variable Felicidad **0,786** , Por tanto,el instrumento es aplicado y altamente confiable.

#### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Para procesar los datos se usó tipo estadístico descriptivo, se utilizó los programas Excel, Spss, Word, se exploró los resultados a través de tablas y/o gráficos estadísticos para efectuar con los objetivos planteados sobre la variable en estudio.

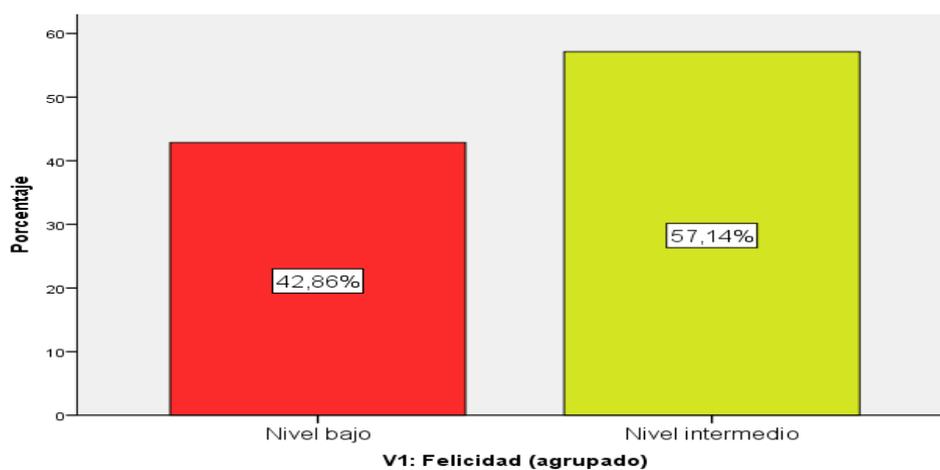
## 7. Resultados

**Tabla 2**

*Nivel de felicidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel bajo	15	42,9	42,9
	Nivel intermedio	20	57,1	100,0
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Aplicación del cuestionario de felicidad a los 35 trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*



**Figura 2.** Nivel de felicidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.

**Fuente:** Tabla 2.

### **Interpretación:**

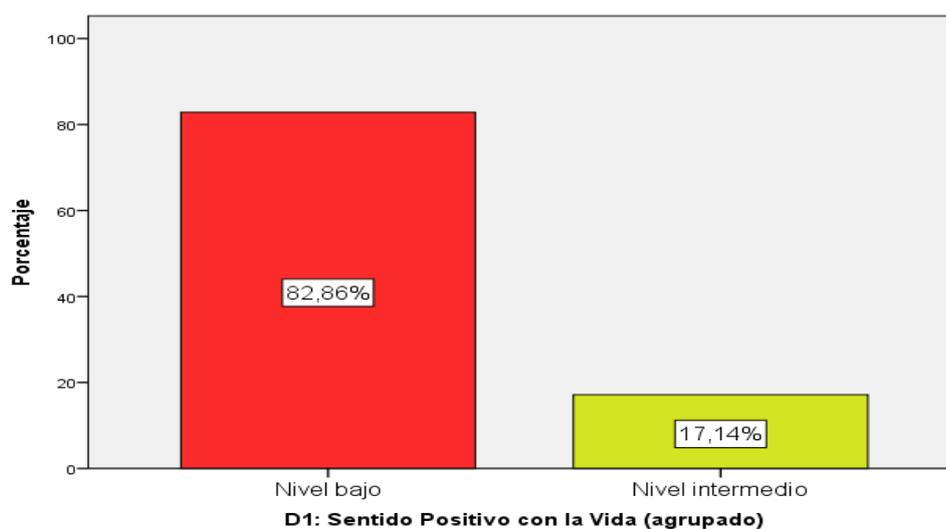
La tabla 2 y figura 2 da cuenta de 35 trabajadores evaluados de la municipalidad distrital de Mancos, el 57,1 % presentan felicidad a un nivel intermedio, y un 42,9% un nivel bajo.

**Tabla 3**

**Nivel de sentido positivo con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Nivel bajo	29	82,9	82,9
	Nivel intermedio	6	17,1	100,0
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Aplicación del cuestionario de felicidad a los 35 trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*



**Figura 3. Nivel de sentido positivo con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.**

**Fuente: Tabla 3.**

**Interpretación:**

La tabla 3 y figura 3 da cuenta de 35 trabajadores evaluados de la municipalidad distrital de Mancos, el 82,9 % presentan un sentido positivo con la vida en un nivel bajo y un 17,4% un nivel intermedio.

**Tabla 4.**

*Nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Nivel intermedio	35	100,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Aplicación del cuestionario de felicidad a los 35 trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*



**Figura 4.** *Nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*

**Fuente: Tabla 4.**

**Interpretación:**

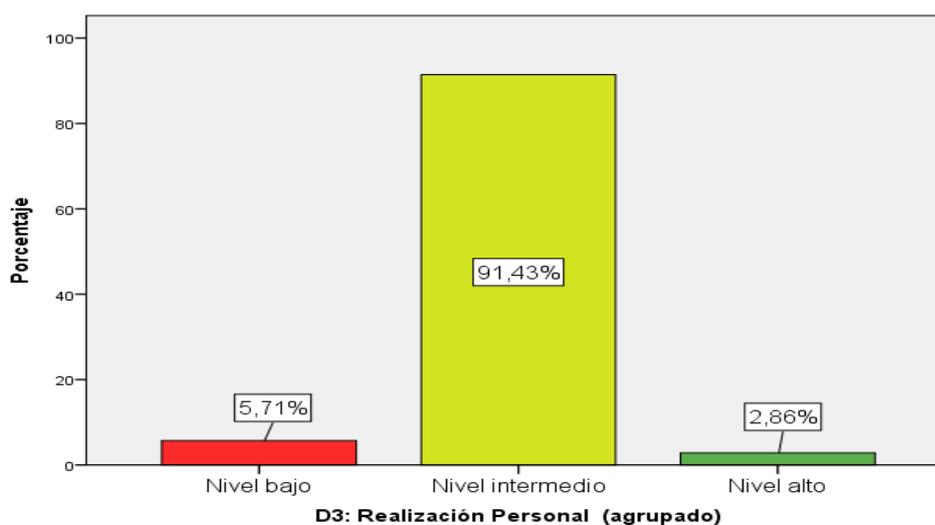
La tabla 4 y figura 4 da cuenta de 35 trabajadores evaluados de la municipalidad distrital de Mancos, el 100 % presentan la satisfacción con la vida a un nivel intermedio.

**Tabla 5**

*Nivel de realización personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Nivel bajo	2	5,7	5,7
	Nivel intermedio	32	91,4	97,1
	Nivel alto	1	2,9	100,0
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Aplicación del cuestionario de felicidad a los 35 trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*



**Figura 5.** *Nivel de realización personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*

**Fuente:** Tabla 5

**Interpretación:**

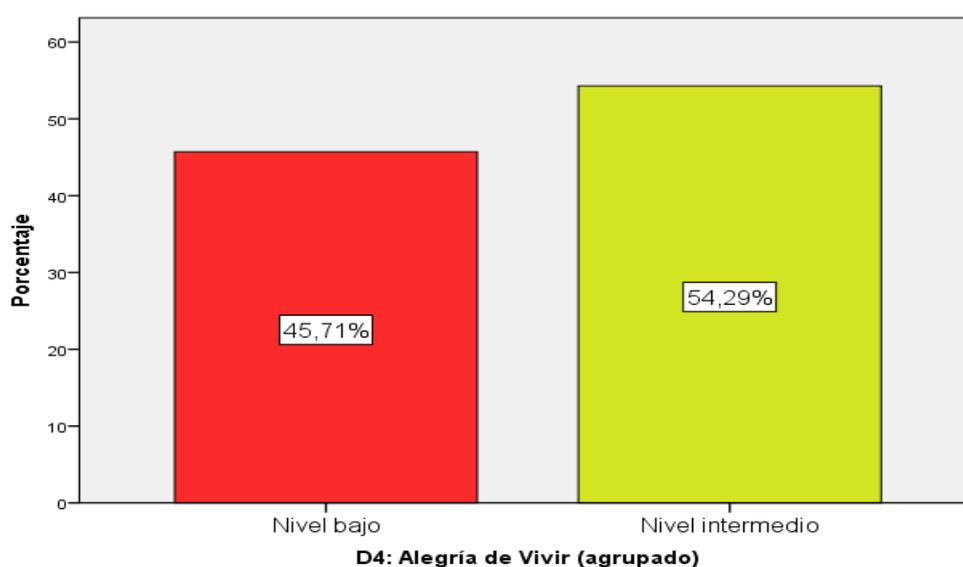
La tabla 5 y figura 5 da cuenta de 35 trabajadores evaluados de la municipalidad distrital de Mancos, el 91,4 % presentan realización personal a un nivel intermedio, un 5,71% un nivel bajo y un 2,86 un nivel alto.

**Tabla 6**

*Nivel de alegría de vivir en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Nivel bajo	16	45,7	45,7
	Nivel intermedio	19	54,3	100,0
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Aplicación del cuestionario de felicidad a los 35 trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*



**Figura 6.** *Nivel de alegría de vivir en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020.*

**Fuente:** Tabla 6

**Interpretación:**

La tabla 6 y figura 6 da cuenta de 35 trabajadores evaluados de la municipalidad distrital de Mancos, el 54,3 % presentan alegría de vivir a un nivel intermedio, y un 45,7% un nivel alto.

## **8. Análisis y Discusión**

### **En relación al objetivo general: Identificar el nivel de felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.**

Respecto a identificar el nivel de felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos. Los resultados hallados según la tabla 2 muestra el 57,1 % presentan felicidad a un nivel intermedio, y un 42,9% nivel bajo, estos resultados reafirman a Anfose y Sanchez (2019), Los hallazgos logrados sobre el encargo de la felicidad, según los encuestados el 54.3% consideran que el nivel de la felicidad es medio, sin embargo, discrepan los hallazgos de Vera (2019) en el cual concluye el grado de felicidad entre los colaboradores encuestados fue de un nivel alto. En este sentido, Pereira (1997) señala que la felicidad se puede conceptualizar como la frecuencia de varias experiencias emocionales positivas más alta que la frecuencia de las emociones perjudiciales.

Es decir, las experiencias emocionales del personal en la institución derivan de tener emociones negativas o de estar insatisfecho con su vida.

### **En relación al objetivo Nro. 1: Determinar el nivel de sentido positivo con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.**

El nivel de sentido positivo con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, Los resultados hallados según la tabla 3 el 82,9 % presentan un sentido positivo con la vida en un nivel bajo y un 17,4% un nivel intermedio. Reafirmando los hallazgos de Fernández (2017), que, para el sentido positivo de la vida, se halló niveles bajo y muy bajo conjuntamente dan un 51%; así mismo la dimensión sentido positivo de vida del presente estudio coincide según Alarcón, (2006) La felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

Lo que permite deducir que el 82.99% de sentido positivo con la vida, obtenido en el presente estudio, es un elemento que contribuye en las labores de los trabajadores del Municipalidad Distrital de Mancos.

**En relación al objetivo Nro 2: Interpretar el nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.**

El nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, Los resultados hallados según la tabla 4 el 100 % presentan la satisfacción con la vida a un nivel intermedio, resultados diferentes a los hallazgos de Palacios y Guerrero (2019) obteniendo como resultados el 47.5% de los trabajadores presenta un nivel de satisfacción con la vida alto, En este sentido, Lyubomirsky (2012) refleja el nivel de satisfacción alcanzada tanto de sus requerimientos y expectativas en el ámbito laboral; es decir, está caracterizado por estar orgulloso con lo que hasta ahora ha alcanzado, estar satisfecho con su vida particular, estar satisfecho con lo que es profesionalmente, sentirse satisfecho al laborar en la institución, pensar que esta alegre con su labor asistencial, y haber logrado las cosas más importantes en la vida.

Esto indica que la satisfacción del personal esta matizado por algunas características de la personalidad referidos a sus aspiraciones y logros de los mismos como el apoyo social y familiar recibido.

**En relación al objetivo Nro 3: Especificar el nivel de realización personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.**

El nivel de realización personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, Los resultados hallados según la tabla 5 el 91,4% presentan una realización personal en un nivel intermedio, un 5,7% nivel bajo y un 2,9% nivel alto. Resultados diferentes a Quevedo (2018). En sus hallazgos indican también

que los estudiantes presentan un alto grado de realización personal, sobre todo en sus dimensiones de auto concepto y estima; y en el afrontamiento y realización en el que hacer, siendo así, la muestra nos presenta a un grupo de estudiantes seguros de sí mismos. En este sentido. Alarcón, (2006) La realización personal guarda correspondencia con la definición de felicidad que es la dirección de una persona hacia metas que considera valiosas para su vida.

De este modo, la falta de realización personal en el trabajo supone una actitud negativa hacia el propio trabajo que se hace extensiva a la institución Por tanto alto sentimientos y regular realización personal en el trabajo puede derivar en tasas más altas de altas absentismo laboral.

#### **En relación al objetivo Nro 4: Determinar el nivel de alegría de vivir en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020**

El nivel de alegría de vivir en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, Los resultados hallados según la tabla 6 el 54,3% presentan una alegría de vivir en un nivel intermedio y un 45,7% un nivel bajo. Resultados que se aproximan a Fernández (2017), para la alegría de vivir, se encuentro que un 42% de la muestra se ubica en el nivel medio. Por su parte, Lyubomirsky (2012) refleja lo hermoso que es la vida, confirmado por vivencias existidas repletas de felicidad; está representado porque se siente feliz por su vocación de trabajo, siente que la vida avanza plácidamente, se siente feliz la mayor parte del tiempo, y cree que es espectacular poder trabajar con sus colegas.

Es decir, el estado de felicidad es promovido por la carencia de armonía y por otro lado una férrea disciplina de la voluntad del personal que permita alejar los sentimientos negativos como la inquietud, el pesimismo, el cólera, el rencor y la inexistencia de un clima de simpatía y de agrado en el entorno municipal.

## **9. Conclusiones y Recomendaciones**

### **9.1. Conclusiones:**

**PRIMERA:** El 57,1 % de trabajadores en la municipalidad distrital de Mancos presentan felicidad a un nivel intermedio (Tabla, 2)

**SEGUNDA:** El 82,9 % de trabajadores en la municipalidad distrital de Mancos presentan un sentido positivo con la vida en un nivel bajo. (Tabla, 3)

**TERCERA:** El 100 % de trabajadores en la municipalidad distrital de Mancos presentan la satisfacción con la vida a un nivel intermedio (Tabla, 4)

**CUARTA:** El 91,4% de trabajadores en la municipalidad distrital de Mancos presentan una realización personal en un nivel intermedio (Tabla, 5)

**QUINTA:** El 54,3% de trabajadores en la municipalidad distrital de Mancos presentan una alegría de vivir en un nivel intermedio (Tabla, 6)

## **9.2. Recomendaciones:**

**PRIMERA:** La dirección debería encontrar espacios para desarrollarse como personas y profesionales logrando el equilibrio para ser más felices. Creando un clima que los incentive a lograr sus sueños, a través de ambientes de camaradería que facilite las relaciones interpersonales.

**SEGUNDA:** La dirección debe ayudar a los trabajadores a que sean más felices y más conscientes en la búsqueda de su propia felicidad. Que comprendan que gran parte de este propósito depende de su propia voluntad y que conozcan los enormes beneficios de vivir minuto a minuto sintiendo felicidad en la vida.

**TERCERA:** La dirección debe elaborar el plan de mejora de la felicidad y satisfacción subjetiva de los trabajadores.

**CUARTA:** La dirección debe saber que es necesario trabajar en el cuidado del equilibrio profesional y personal todos los días y que los jefes tienen un rol fundamental en esta situación, todo dentro del sentido común para alcanzar mayores cuotas de bienestar personal.

**QUINTA:** La dirección debe emplear esta primera investigación, y tenerlo como base para aplicar un estudio longitudinal a fin de ir implementando soluciones que logren aumentar la felicidad en los trabajadores de la municipalidad.

## 10. Referencias Bibliográficas

- Alama, D. J., Motosono, B. A., & Ramos, P. M. (2016). *Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102.
- Anfoso, L, A y Sanchez, V, J, A (2019) *Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma – 2018*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40560/Anfoso\\_RLA-Sanchez\\_VJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40560/Anfoso_RLA-Sanchez_VJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caicedo, Y. C. (2015). *Felicidad y productividad: un aporte a la Gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/12265/1/25283996%20.pdf>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. (1° ed.) Lima: San Marcos,
- Cieza , E (2019) *La Felicidad y La Satisfacción Laboral En Una Institución Educativa De Chimote Ancash, 2019*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38162>
- Diener, E. (1996). Works on subjective well-being. *Journal of Macromarketing*, 16, 135-137.

- Eugenio, Y. M., & Toyama, J. C. (2018). La influencia de la felicidad en la productividad de una empresa. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13159>.
- Fernández, I (2015) Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo, Edic. B. Chile. Santiago de Chile.
- Fernández, C. (2017). *Niveles de felicidad en estudiantes del Instituto de Educación Superior Daniel Alcides Carrión*, (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2013). The use of happiness research for public policy. *Social choice and welfare* 38(4): 659-674.
- García, A (2012) La Liberación de La Humanidad: novela filosófica, editor: Palibrio. EEUU.
- Gonzales, R. P., Ponce, H. R., Ríos, D. B. M., & Vargas C. (2018). Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao. (Tesis de maestría) Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13206>
- GPTW (2018). Las mejores empresas para trabajar de América Latina: más de 500 colaboradores. Recuperado de <http://www.greatplacetowork.cl/mejores-empresas/lasmejores-empresas-para-trabajar-en-america-latina/las-mejores-empresas-de-americalatina-mas-de-500-empleado>
- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. (2013). World Happiness Report 2013. Recuperado de [http://unsdsn.org/wp-content/uploads/2014/02/WorldHappinessReport2013\\_online.pdf](http://unsdsn.org/wp-content/uploads/2014/02/WorldHappinessReport2013_online.pdf)
- Jiménez, D, Ortiz, M, Monsalve, M. y Gómez, M (2020) “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado de: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5959...>

- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). Well-being: Foundations of hedonic psychology. Russell Sage Foundation.
- Lyubomirsky A (2012). Felicidad en el trabajo. California: Universidad de California.
- Malluk, A. L. (2019). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. Anagramas Rumbos Y Sentidos De La Comunicación, *Revista Universidad de Medellín*. 17 (33), 215-250. Recuperado de: <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Marks, N. (2015, 04 de octubre). Felicidad en el trabajo: Aumenta la productividad y las ventas de empresas. Diario Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-aumenta-productividadventas-empresas-101525>
- Martínez Ocaña, E. (2012). Buscadores de felicidad. Madrid, Spain: Narcea Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/usanpedro/46082?page=74>.
- Morales, M. C. (2017). Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación, 2017. (Tesis de maestría) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14630>
- Palacios, A. Guerrero, E.. (2018). *La felicidad y la productividad en los colaboradores de la empresa Inversiones AOJAVIL E.I.R.L. en Chimbote*, 2019 (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo
- Paz, K. y Espinoza, M. (2017). Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil- Claro, Arequipa, 2016-2017 (Tesis de pregrado). Recuperado de: [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ\\_CAYA\\_KAR\\_FEL.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf)

- Pereira, C. (1997). Um panorama histórico-conceitual acerca das subdimensões de qualidade de vida e do bem-estar subjetivo. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 49(4), 32-48.
- Quevedo, H, C.(2018) La realización personal y la creatividad del estudiante de diseño arquitectónico I, de la universidad César Vallejo de Trujillo en el ciclo 2016-II. (Tesis de Maestría) Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17574/quevedo\\_th.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17574/quevedo_th.pdf?sequence=1)
- Ray, W. (2001). *Diferencias individuales en el aprendizaje: Personalidad y rendimiento escolar*. Narcea de edic. Madrid. España
- Rico, E. F. (2017). *Desarrollo de un Modelo de Felicidad Organizacional en Unipresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente* (Tesis de grado), Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/20207/T%20MBA%20AG%20R541d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Riera, M. (1980). *Quimera*. Revista. ediciones de Intervención Cultural S.L. Barcelona
- Rhoden, I. (2009). O ócio como experiência subjetiva: contribuições da psicologia do ócio. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 9(4), 1233-1250. Recuperado em 25 de outubro de 2016, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482009000400008&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482009000400008&lng=pt&tlng=pt)
- Robin, J. (2011). *La confianza es como la felicidad. Great Place to Work*. Recuperado de <http://www.greatplacetowork-ca.com/publicaciones-y-eventos/blogsy-noticias/42-trust-is-like-happiness>

- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, pp. 13–39.
- Seligman, M (2003). *La auténtica felicidad*. (1ª. Ed.). Barcelona: Ediciones B.
- Seligman, M. (2011). *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.
- Segura, M. C., & Ramos, V. (2009). *Psicología de la felicidad*. Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/mdelcsegura.pdf>
- Silva, N., & Tolfo, S. (2012). *Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações*. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a08.pdf>
- Urbina, S. (2016). *Las claves para lograr la felicidad, según Harvard*. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/salud/claves-de-la-felicidad-segun-harvard/16593114>
- Vázquez, S. (2016) *La felicidad en el trabajo y en la vida: La positividad como inspiración laboral y personal*. 2º ed. Mexico.
- Veenhoven, R. (1996). Happy Life-Expectancy: A Comprehensive Measure of Quality-of-life in Nations, *Social Indicators Research*, 39, 1-58
- Vera, P., Celis, K., & Córdova, N. (2011). *Evaluación de la felicidad: análisis psicométrico de la escala de felicidad subjetiva en población chilena*. *Terapia psicológica*, 29(1), 127-133
- Vera Aguirre, S. M. (2019). *Felicidad Y Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37864>

- Voli, F. (2010) El derecho a sentirse bien: Herramientas para el bienestar y la convivencia. Edit. Musivisual. Madrid. España
- Wolf, N. (2016). Siete pilares para la felicidad. Madrid, Spain: Narcea Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/usanpedro/46234?page=14>.
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de Opinión*, 6(11), 14-25.
- Yamamoto (2015). Un modelo de bienestar subjetivo para Lima Metropolitana (Tesis doctoral). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7682/Yamamoto\\_Suda\\_Jorge\\_Modelo\\_Bienestar.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7682/Yamamoto_Suda_Jorge_Modelo_Bienestar.pdf?sequence=1)

## **11. Agradecimiento:**

En primera instancia, agradezco a Dios nuestro creador y sustentador por permitirme llegar a este momento trascendental para mí, demostrando que sus planes perfectos y maravillosos se están cumpliendo y se cumplirán en mi vida, asimismo, por enseñarme que la gratitud y la verdadera felicidad se encuentran solo al estar bajo su presencia.

A mi Madre por su apoyo incondicional en cada paso que doy y a mis abuelos; ellos son la base de todos mis logros.

Al profesor, por apoyarme en este proceso formativo y por las enseñanzas que me inculco en el salón de clases durante cinco años, pero, de manera especial, agradezco al docente Santos Miguel Esquivel Infantes, que además de acompañarme en las aulas de clases y de impartir sus conocimientos, me demostró su paciencia, motivación y apoyo, los cuales fueron esenciales para la culminación de este gran sueño.

Y finalmente, agradezco a mis amigos y compañeros de aula, quienes compartieron conmigo momentos inolvidables e hicieron de la universidad una travesía única y especial.

## 12. Apéndices y Anexos

### ANEXO 01: MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos,2020.	¿Cuál es el nivel de felicidad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos 2020?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Identificar el nivel de felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar el nivel de Sentido positivo con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.</li> <li>2. Interpretar el nivel de Satisfacción con la vida en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.</li> <li>3. Especificar el nivel de realización personal en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020</li> <li>4. Determinar el nivel de Alegría vivir en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020.</li> </ol>	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Felicidad	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Basico</p> <p>Cuantitativa</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental,</p> <p>de corte transversal,</p> <p>Descriptivo.</p>

**ANEXO 02**

**INSTRUMENTO**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Programa de estudios de Administración**

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES MUNICIPALES**

Estimado Colaborador:

Soy estudiante del programa de estudios de Administración de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre la Felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos, 2020

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**PRIMERO**

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

**1. Sexo**

- Masculino ( )
- Femenino ( )

**2. Edad**

- Hasta 25 años ( )
- De 26 a 34 años ( )
- De 35 a 44 años ( )
- De 45 a 54 años ( )
- De 55 años a mas ( )

**3. Antigüedad**

- 0 a 12 meses ( )
- 1 a 5 años ( )
- 5 a 10 años ( )
- 10 años a más ( )

## SEGUNDO

**Instrucciones:** A continuación, se presenta unos enunciados que están relacionados con tu trabajo. Tiene 5 opciones de respuesta:

<b>1</b>	Totalmente en desacuerdo
<b>2</b>	En desacuerdo
<b>3</b>	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo
<b>4</b>	De Acuerdo
<b>5</b>	Totalmente de Acuerdo

N°	FELICIDAD	1	2	3	4	5
1	Siento que mi vida está vacía					
2	Pienso que nunca seré feliz.					
3	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
4	Me siento inútil.					
5	La vida ha sido injusta conmigo					
6	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
7	Me siento un fracasado					
8	La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
9	Me siento triste por lo que soy					
10	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos					
11	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia					
12	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					

13	Las condiciones de mi vida son excelentes						
14	Estoy satisfecho con mi vida.						
15	La vida ha sido buena conmigo						
16	Me siento satisfecho con lo que soy						
17	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar						
18	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.						
19	Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida.						
20	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado						
21	Me considero una persona realizada						
22	Mi vida transcurre plácidamente						
23	Creo que no me falta nada						
24	Es maravilloso vivir						
25	Por lo general me siento bien						
26	Soy una persona optimista.						
27	He experimentado la alegría de vivir						

## ANEXO 03: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento. “Encuesta para medir la Felicidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Mancos ,2020.”, que es parte de la investigación Titulada, “Felicidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Mancos ,2020.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Santos Miguel Esquivel Infantes

FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctor en Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión Humana - Investigación

TIEMPO: 13 Años CARGO ACTUAL. Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Determinar el nivel de felicidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Mancos ,2020

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

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</li> <li>- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total</li> <li>- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li> <li>- Los ítems son suficientes</li> </ul>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ítem no es claro</li> <li>- El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li> <li>- Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>- El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ul>
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión</li> <li>- El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>- El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li> <li>- El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ul>
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión</li> <li>- El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</li> <li>- El ítem es relativamente importante.</li> <li>- El ítem es muy importante en la dimensión.</li> </ul>

**MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS**

**TITULO DE LA TESIS: Felicidad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Mancos ,2020**

DIMENSIÓN	ITEMS	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Sentido Positivo con la Vida	Siento que mi vida está vacía	4	4	4	4	
	Pienso que nunca seré feliz	4	4	4	4	
	La mayoría del tiempo me siento feliz	4	4	4	4	
	Me siento inútil	4	4	4	4	
	La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	4	
	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	3	
	Me siento un fracasado	4	3	4	4	
	La felicidad es para algunas personas, no para mí	4	4	4	4	
	Me siento triste por lo que soy	4	3	4	4	
	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	3	4	
Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	4		
Satisfacción con la Vida	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal	4	4	3	3	
	Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	4	
	Estoy satisfecho con mi vida	4	4	4	4	
	La vida ha sido buena conmigo	4	3	4	4	
	Me siento satisfecho con lo que soy	4	4	4	3	
Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	4		
Realización Personal	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes	3	4	4	4	
	Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida	4	4	3	3	
	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	4	
	Me considero una persona realizada	3	4	4	3	
	Mi vida transcurre plácidamente	4	3	4	4	
Creo que no me falta nada	3	4	3	4		
Alegría de Vivir	Es maravilloso vivir	4	4	4	4	
	Por lo general me siento bien	4	3	3	3	
	Soy una persona optimista	4	4	4	4	
	He experimentado la alegría de vivir.	3	4	3	4	

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

**ASPECTO GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE	X SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: <b>Santos Miguel Esquivel Infantes</b>		Fecha: <b>18/01/2021</b>	
Firma: 	Teléfono: <b>995606369</b>	Email: <b>Santosquis@gmail.com</b>	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMNA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO – FELICIDAD LABORAL que hace parte de la investigación “FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS ,2020”  
 La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES  
 FORMACIÓN: \_\_\_\_\_  
 ACADÉMICA: Administración  
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACION Y OPERACIONES  
 TIEMPO: 15 años CARGO ACTUAL: Docente  
 INSTITUCIÓN: Universidad Privada San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones futuras  
 Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación  
 Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

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

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

**MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS**

**TITULO DE LA TESIS: "FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS ,2020"**

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES (si debe modificarse un item por favor indique)</b>
Sentido Positivo con la Vida	Siento que mi vida esta vacia	4	4	4	4	
	Pienso que nunca sere feliz.	4	4	4	4	
	La mayoria del tiempo me siento feliz.	4	4	4	4	
	Me siento inutil.	4	4	4	4	
	La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	4	
	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	4	
	Me siento un fracasado	4	4	4	4	
	La felicidad es para algunas personas, no para mi.	4	4	4	4	
	Me siento triste por lo que soy	4	4	4	4	
	Para mi, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	4	4	
	Todavia no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	4	

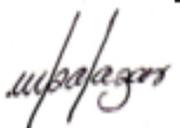
Satisfacción con la Vida	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	4	4	4	4	
	Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	4	
	Estoy satisfecho con mi vida.	4	4	4	4	
	La vida ha sido buena conmigo	4	4	4	4	
	Me siento satisfecho con lo que soy.	4	4	4	4	
	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	4	
Realización Personal	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	4	4	4	4	
	Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida.	4	4	4	4	
	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	4	
	Me considero una persona realizada	4	4	4	4	
	Mi vida transcurre plácidamente	4	4	4	4	
	Creo que no me falta nada	4	4	4	4	
Alegría de Vivir	Es maravilloso vivir	4	4	4	4	
	Por lo general me siento bien	4	4	4	4	
	Soy una persona optimista.	4	4	4	4	
	He experimentado la alegría de vivir.	4	4	4	4	

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

## ASPECTO GENERALES

### CUESTIONARIO



ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial	<input checked="" type="checkbox"/>		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir	<input checked="" type="checkbox"/>		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
Validado por: <u>MAG. MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES</u>		Fecha: <u>4 enero</u> 2021	
 Firma:	Teléfono: 943954863	Email: Manuel.salazar@usanpedro.edu.pe	





**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMNA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO – FELICIDAD LABORAL que hace parte de la investigación "FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS ,2020"  
 La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Jenny Martha Quispe López

FORMACIÓN: \_\_\_\_\_

ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: \_\_\_\_\_

TIEMPO: 15 años

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad Privada San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones futuras

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

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

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión</li> <li>- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total</li> <li>- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li> <li>- Los ítems son suficientes</li> </ul>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ítem no es claro</li> <li>- El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li> <li>- Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>- El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ul>
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión</li> <li>- El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>- El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li> <li>- El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ul>
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión</li> <li>- El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</li> <li>- El ítem es relativamente importante.</li> </ul>

**MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS**

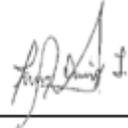
**TITULO DE LA TESIS: "FELICIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANCOS ,2020"**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)</b>
Sentido Positivo con la Vida	Siento que mi vida está vacía	4	4	4	4	
	Pienso que nunca seré feliz.	4	4	4	4	
	La mayoría del tiempo me siento feliz.	4	4	4	4	
	Me siento inútil.	4	4	4	4	
	La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	4	
	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	4	
	Me siento un fracasado	4	4	4	4	
	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	4	4	4	4	
	Me siento triste por lo que soy	4	4	4	4	
	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	4	4	
	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	4	

Satisfacción con la Vida	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	4	4	4	4	
	Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	4	
	Estoy satisfecho con mi vida.	4	4	4	4	
	La vida ha sido buena conmigo	4	4	4	4	
	Me siento satisfecho con lo que soy.	4	4	4	4	
	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	4	
Realización Personal	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	4	4	4	4	
	Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida.	4	4	4	4	
	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	4	
	Me considero una persona realizada	4	4	4	4	
	Mi vida transcurre plácidamente	4	4	4	4	
	Creo que no me falta nada	4	4	4	4	
Alegria de Vivir	Es maravilloso vivir	4	4	4	4	
	Por lo general me siento bien	4	4	4	4	
	Soy una persona optimista.	4	4	4	4	
	He experimentado la alegría de vivir.	4	4	4	4	

## ASPECTO GENERALES

### CUESTIONARIO

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		x	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI (x) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI (x) NO
Validado por: Dr. <u>Jenny Quispe López</u>		Fecha: <u>4 enero 2021</u>	
Firma: 	Teléfono: 323505	Email: jenny.quispe@usanpedro.edu.pe	

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO: FELICIDAD

#### Fiabilidad del Instrumento

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	27

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Siento que mi vida está vacía	63,46	39,255	,278	,781
2. Pienso que nunca seré feliz.	63,89	35,575	,795	,755
3. La mayoría del tiempo me siento feliz.	63,66	39,114	,459	,776
4. Me siento inútil.	63,80	36,753	,618	,764
5. La vida ha sido injusta conmigo	63,89	35,575	,795	,755
6. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	63,66	37,703	,553	,769
7. Me siento un fracasado	63,63	36,064	,523	,766
8. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	63,89	35,575	,795	,755
9. Me siento triste por lo que soy	63,89	35,575	,795	,755
10. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	63,83	38,205	,577	,771

11. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	63,86	38,185	,420	,774
12. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	63,89	35,575	,795	,755
13. Las condiciones de mi vida son excelentes	63,71	39,975	,223	,783
14. Estoy satisfecho con mi vida.	63,89	38,692	,376	,777
15. La vida ha sido buena conmigo	61,86	42,773	-,235	,801
16. Me siento satisfecho con lo que soy	61,69	43,575	-,414	,804
17. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	60,97	41,911	-,112	,795
18. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	61,71	44,563	-,423	,814
19. Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida.	63,09	41,139	-,044	,806
20. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	61,54	43,844	-,345	,809
21. Me considero una persona realizada	63,69	39,104	,135	,794
22. Mi vida transcurre plácidamente	63,71	37,328	,497	,770
23. Creo que no me falta nada	63,60	36,071	,626	,762
24. Es maravilloso vivir	62,91	38,728	,179	,790
25. Por lo general me siento bien	62,40	41,894	-,102	,801
26. Soy una persona optimista.	63,89	35,575	,795	,755
27. He experimentado la alegría de vivir	63,86	38,185	,420	,774

**ANEXO 04: BASE DE DATOS**

<b>Felicidad</b>																											
<b>Sentido Positivo con la Vida</b>											<b>Satisfacción con la Vida</b>						<b>Realización Personal</b>					<b>Alegría de Vivir</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>
<b>1</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3
<b>2</b>	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2
<b>3</b>	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2
<b>4</b>	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
<b>5</b>	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3	2	2
<b>6</b>	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	2	5	4	3	3	4	3	2	2

<b>7</b>	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2
<b>8</b>	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	5	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4	3	2
<b>9</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3	2	2
<b>10</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2	2	1
<b>11</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3	2	1
<b>12</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3	2	1
<b>13</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3	2	2
<b>14</b>	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3	1	2
<b>15</b>	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	3	1	2
<b>16</b>	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4	1	2
<b>17</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	4	2	4	2	1	1	2	3	2	2
<b>18</b>	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	3	2	2

<b>19</b>	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	5	5	4	2	5	3	2	2	1	4	1	1
<b>20</b>	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4	1	2
<b>21</b>	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	1	2
<b>22</b>	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	1	2
<b>23</b>	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2
<b>24</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2
<b>25</b>	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	1	2
<b>26</b>	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	5	2	1	1	2	4	2	2
<b>27</b>	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	5	2	2
<b>28</b>	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3
<b>29</b>	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	4	4	5	4	4	5	2	2	1	2	4	1	1
<b>30</b>	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	4	5	5	5	3	4	1	1	1	2	3	1	1

<b>31</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3	2	2
<b>32</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2	2	1
<b>33</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3	2	1
<b>34</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3	2	1
<b>35</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3	2	2