

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Escala de Felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado
de Lima

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Jackeline Judith Cobian Malaver

Lima – Perú

2018

DEDICATORIA

A mi padre, que marchó muy pronto, pero
que desde el cielo celebra cada uno de mis
logros.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su constante apoyo
incondicional.

A Mari, por su infinito cariño.

A Danicu, por todo el amor y la alegría que
me transmite.

A Maki, por regalarme únicamente,
momentos de felicidad.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante ustedes mi trabajo de investigación titulado “Escala de Felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por tal motivo, espero que mi trabajo de investigación cumpla con todas las expectativas y sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,
Jackeline Judith Cobian Malaver

INDICE

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Presentación.....	IV
Índice.....	V
Índice de tablas.....	VII
Índice de figuras.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
Introducción.....	XI
CAPÍTULO I: Planteamiento del Problema	12
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2 Formulación del problema.....	18
1.3 Objetivos.....	19
1.4 Justificación e importancia.....	19
CAPÍTULO II: Marco Teórico conceptual	20
2.1 Antecedentes.....	20
2.1.1. Internacionales.....	20
2.1.2 Nacionales.....	21
2.2. Bases Teóricas.....	23
2.2.1. Definiciones de Felicidad.....	23
2.2.2. Dimensiones Factoriales de la Felicidad.....	24
2.2.3. Elementos del Bienestar: PERMA.....	25
2.2.4. Características de las personas felices.....	27
2.2.5. Modelos y enfoques teóricos.....	29
2.3. La docencia universitaria en el Perú.....	38
2.4. Definiciones conceptuales.....	40
CAPÍTULO III: Metodología	43
3.1 Tipo y diseño utilizado.....	43
3.2. Población y muestra.....	43
3.3. Variable de estudio y su operacionalización.....	44
3.4. Técnicas e Instrumentos de evaluación y diagnóstico.....	47
3.5 Procedimiento en la construcción de la EFL.....	48

3.6 Procedimiento de recolección de datos.....	51
CAPÍTULO IV: Procesamiento, presentación y análisis de los resultados	52
4.1. Procesamiento de los resultados.....	52
4.2. Presentación de los resultados.....	52
4.3 Análisis y discusión de los resultados.....	64
4.4. Conclusiones.....	74
4.5 Recomendaciones.....	75
CAPÍTULO V: Propuesta de un Programa de Intervención	76
5.1 Denominación del problema.....	76
5.2 Justificación del problema.....	76
5.3 Establecimiento de objetivos.....	78
5.4. Sector al que se dirige.....	84
5.5. Establecimiento de conductas / meta.....	84
5.6. Metodología de la intervención.....	86
5.7. Instrumentos / material a utilizar.....	89
5.8. Cronograma.....	90
Referencias bibliográficas	99
Anexos	
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	108
Anexo 2. Escala de Felicidad de Reynaldo Alarcón.....	109
Anexo 3. Carta de presentación a la institución educativa superior.....	110

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Diferencias entre la teoría de la felicidad auténtica y el bienestar de Martin Seligman.....	25
Tabla 2: Emociones Positivas de Martin Seligman.....	36
Tabla 3: Ejemplo acerca de cómo mantener una comunicación activa y constructiva.....	38
Tabla 4: Tipos de docentes universitarios.....	39
Tabla 5: Operacionalización de la variable felicidad.....	46
Tabla 6: Interpretación de los puntajes según los factores de la Escala de la Felicidad de Lima.....	50
Tabla 7: Niveles de felicidad según la Escala de Felicidad de Lima.....	50
Tabla 8: Medidas estadísticas descriptivas.....	52
Tabla 9: Medidas estadísticas descriptivas de los factores de Escala de la Felicidad de Lima.....	53
Tabla 10: Nivel general de la felicidad.....	54
Tabla 11: Resultados del Factor “Sentido Positivo de la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima.....	56
Tabla 12: Resultados del Factor “Satisfacción con la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima.....	58
Tabla 13: Resultados del Factor “Realización Personal” de la Escala de Felicidad de Lima.....	60
Tabla 14: Resultados del Factor “Alegría de Vivir” de la Escala de Felicidad de Lima.....	62
Tabla 15. Sesión de Autoconocimiento.....	90
Tabla 16. Sesión de Motivación.....	91
Tabla 17. Sesión de Liderazgo Efectivo.....	92
Tabla 18. Sesión de Productividad personal y gestión del tiempo.....	93
Tabla 19. Sesión de Habilidades Sociales.....	94
Tabla 20. Sesión de Creatividad e Innovación.....	95
Tabla 21. Sesión de Salario Emocional.....	96
Tabla 22. Sesión de Marca Personal.....	97

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo PERMA de Martin Seligman.....	27
Figura 2: Circuito cerebral de la felicidad.....	29
Figura 3: Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.....	31
Figura 4: Clasificación de fortalezas personales.....	37
Figura 5: Docentes Universitarios por Tipo de Universidad – ANR.....	39
Figura 6: Resultados del nivel total de la Escala de Felicidad de Lima....	55
Figura 7: Resultados del Factor “Sentido Positivo de la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima.....	57
Figura 8: Resultados del Factor “Satisfacción con la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima.....	59
Figura 9: Resultados del “Realización Personal” de la Escala de Felicidad de Lima.....	61
Figura 10: Resultados del Factor “Alegría de Vivir” de la Escala de Felicidad de Lima.....	63
Figura 11: Efecto de la alegría en la calidad docente.....	86

RESUMEN

La presente investigación es de tipo descriptivo y diseño no experimental, El objetivo principal es determinar el nivel de felicidad en catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima. El instrumento utilizado para la recolección de datos es la Escala de Felicidad de Lima (EFL): Una escala factorial para medir la felicidad elaborada por Reynaldo Alarcón (2006). La muestra es del tipo aleatoria simple conformada por 54 catedráticos de ambos sexos, de edades entre 26 y 70 años. Luego del análisis de los resultados, en el nivel total se halló que el 57,41% se ubica en la categoría “Muy Alta, mientras que el 3,70% corresponde a la categoría “Baja”. De igual manera, las cuatro dimensiones que componen la escala, tuvieron un alto porcentaje de respuesta, lo que quiere decir que la mayoría de la población posee sentido positivo de la vida, está satisfecha con su vida, se siente realizada y posee alegría de vivir. Se propuso un programa de intervención para mejorar y mantener la felicidad en los catedráticos.

Palabras clave: Felicidad, Escala de Felicidad, felicidad en catedráticos universitarios, satisfacción con la vida, alegría, realización personal, emociones positivas.

ABSTRACT

The present study, is a descriptive type and not experimental design, which objective is to determine the level of happiness in professors of a private university of Cercado de Lima. The instrument used is the Lima Happiness Scale (EFL): A factor scale to measure happiness elaborated by Reynaldo Alarcón (2006). The simple random simple type is conformed by 54 professors of both sexes, aged between 26 and 70 years. After analyzing the results, the total level of happiness found was that 57.41% is located in the "Very High" category, while 3.70% corresponds to the "Low" category. Similarly, the four dimensions that make up the scale, had a high response rate, which means that the majority of the population has a positive sense of life, it's satisfied with their lives, feels fulfilled and has a joyful life. An intervention program was proposed to improve and maintain happiness among the professors.

Keywords: Scale of happiness, happiness in university professors, life satisfaction, joy, positive emotions, positive psychology, personal fulfillment.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, se realizó tomando en consideración las normas establecidas por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega que se titula Escala de Felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima. Este estudio busca determinar el nivel de felicidad total y de sus respectivas dimensiones y así se puedan dar algunas recomendaciones para mantener o mejorar la felicidad dentro del contexto universitario analizado.

Esta investigación está estructurada en 5 capítulos. En el Primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, el cual se enfoca en la descripción de la felicidad a nivel internacional, nacional y local. Así mismo, se expone la formulación de los problemas, los objetivos de la investigación y la justificación del por qué se realizó el tema.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico en el cual se describen los antecedentes internacionales, nacionales y las bases teóricas que sustentan la investigación.

En el tercer capítulo trata sobre la metodología del estudio, es decir, el diseño, la población donde se tomará la muestra y las técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico.

El cuarto capítulo contiene la presentación y análisis de los resultados mediante gráficos y tablas, lo que da pie a la elaboración de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

El quinto y último capítulo contiene un programa de intervención, el cual se desarrolló por las recomendaciones hechas luego de conocer los resultados de la investigación con la finalidad de mantener y fortalecer la felicidad según los resultados obtenidos. Se detalla, además, la bibliografía utilizada y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Por mucho tiempo, la psicología estudió acerca de los aspectos negativos de la personalidad. Gran parte las investigaciones que se realizaban, se enfocaban en todo aquello que no estaba funcionando en lugar de concentrarse en los aspectos sí funcionaban. A pesar de que el estudio de la felicidad es relativamente moderno, la indagación de su definición se remonta a la época de los filósofos griegos y ha proseguido el interés en ella durante décadas. A la fecha, existen ya numerosos estudios acerca de este tema y las investigaciones traspasan las fronteras.

La felicidad se ha abordado desde la psicología positiva, siendo este constructo, y el de bienestar, sus objetos de estudio. Desde allí, se han intentado responder las interrogantes que han surgido con el pasar de los años, entre ellas ¿Qué beneficio que nos otorga la felicidad? La primera razón y quizá la más importante está relacionada con la salud, sin embargo, existen otras áreas que también se benefician de ella.

1.1.1. Internacional

Según (OMS, Organización Mundial de la Salud, 2013) la "salud" es disfrutar y poseer bienestar en los ámbitos físico, mental y social. Por otro lado, considera que gozar de salud mental, permite utilizar las capacidades de afrontamiento frente a eventos contraproducentes, dado que eso refleja un estado de bienestar. En ambas definiciones, la salud ha sido abordada desde una dimensión positiva, rompiendo así con el paradigma de que es "ausencia de enfermedad".

¿Qué favorece a tener mejor salud? La respuesta a esta pregunta la halló un estudio realizado por la Universidad Autónoma de Madrid (2017), en conjunto con la Organización Mundial de la Salud. Los resultados que se divulgaron en la revista *Globalization and Health* fueron concluyentes: "la felicidad beneficia a tener mejor salud". Encontraron que la salud se ve mayormente influenciada por

la "satisfacción personal" y las "emociones negativas". Para llegar a esta conclusión, analizaron a 53, 269 ciudadanos con diferentes ingresos económicos y de diferentes nacionalidades: China, Finlandia, Ghana, India, México, Polonia, Rusia, Sudáfrica y España. Los componentes de bienestar que se evaluaron fueron dos: el bienestar evaluado, y el bienestar experimentado.

Investigadores de la Universidad de Harvard iniciaron en 1938 una investigación para conocer lo que mantiene saludables y felices a las personas, para lo cual, les siguieron el rastro a 724 hombres durante 75 años. La recopilación de información no sólo se basó en entrevistas, se incluyeron también escáneres cerebrales, análisis de sangre y se registraron conversaciones con sus respectivas parejas. Los resultados obtenidos indicaron que son las relaciones de calidad las que brindan felicidad y salud. (Waldinger, 2015).

La ONU (Resolución Aprobada por la Asamblea General, 2012) reconoce cuán importante es la felicidad en la vida, por ello, la ha reconocido como un "objetivo humano fundamental", tomando principalmente dos acciones: Invitar a todos los estados miembros a encaminar sus políticas públicas hacia la consecución de la felicidad y decretar el 20 de marzo como el "Día Internacional de la Felicidad" con el fin de promoverla entre las personas, pueblos y naciones.

Según la OMS (Boletín de la Organización Mundial de la Salud, 2015) Bután, un país ubicado al sur de Asia; en la cordillera del Himalaya, fue el pionero en hacer de la felicidad una política estatal y desde 1970 se ha preocupado más por conquistar el bienestar de sus ciudadanos antes que conseguir el desarrollo material. Creó la ponderación denominada "felicidad nacional bruta" para medir el progreso de su nación en términos de bienestar, considerando que sólo así alcanzarán un mayor desarrollo económico.

Un aspecto importante a recalcar sobre Bután es que practican el budismo y al cual han adoptado como estilo de vida. El budismo toma en cuenta dos factores, el primero, es la persecución de la felicidad (para el budismo, la felicidad es individual; sin embargo, si se lo aplica a una nación, es menester de sus gobernantes crear políticas para ayudar a sus ciudadanos a alcanzarla) y el segundo se refiere al principio budista del camino intermedio (no llegar a ser un

país moderno, pero tampoco pobre, ya que ninguno de los dos extremos es bueno) (Guimón, 2009).

Del párrafo anterior se rescata que, gracias a la práctica de valores culturales y espirituales, Bután ha logrado incrementar el bienestar de sus ciudadanos. Su enfoque ha sido tomado como ejemplo a nivel internacional y ha contribuido a poner a la felicidad en la agenda mundial.

Según el Banco Mundial (Comunicado de Prensa: Banco Mundial Propició Intercambio para Medir la Felicidad, 2014), en Latinoamérica están tomando el ejemplo de Bután, para desarrollar indicadores que evalúen la felicidad. Entre los que se encuentran: Ecuador, Bolivia México y Venezuela. Ecuador, por ejemplo, ha instaurado la filosofía del “buen vivir”, mientras que Bolivia ha planteado constitucionalmente la ideología de “vivir bien”.

Desde hace algunos años, se viene midiendo la felicidad, participando de esta medición diversos países del mundo. Los resultados encontrados en el ulterior estudio sobre felicidad (World Happiness Report, 2018) ha reconocido a Finlandia como el país más feliz del mundo, puntuando alto en las seis variables que apoyan el bienestar: ingresos, vida sana, expectativa, apoyo social, libertad, confianza y generosidad. En relación a lo encontrado en América Latina, Costa Rica lidera los índices de felicidad más altos, le sigue México, Chile, Panamá, Brasil, Argentina, Guatemala. Nuestro país se ubica por debajo de la media al ocupar el puesto 65 de 156 países.

¿Los genes influyen en el nivel de felicidad de las personas? Un estudio realizado entre la relación de la genética y la felicidad concluyó que existen genes que inducen bienestar emocional. Pese a que este campo aún está en exploración, los investigadores han reconocido que la manera en que una persona responde a las adversidades está determinada por los cambios en su ADN. Se han identificado características genéticas similares entre quienes gozan de bienestar emocional. Pero, estas características no determinan que alguien sea feliz dado que los factores ambientales, también influyen (Navarro, 2016).

La UNICEF ESPAÑA (El bienestar infantil desde el punto de vista de los niños, 2012) reconoce que el ambiente en el cual se desarrolla un niño es vital

para la construcción de la felicidad, por ello, concentra su atención en la población infantil para conocer su realidad y actuar cuanto antes para optimizar sus entornos y proporcionar que vivan su infancia rodeados de experiencias que aumenten su nivel de felicidad. Por ello, ha investigado acerca de las necesidades y demandas de los niños y adolescentes para verificar si sus derechos se están cumpliendo e incluso colocar en la agenda política temáticas referidas al bienestar infantil.

Para terminar, a nivel empresarial se viene hablando en términos de “felicidad organizacional” que no es más que la promoción del bienestar subjetivo entre los colaboradores para estimular el aumento en la rentabilidad, la calidad en el servicio, la excelencia operacional y como era de esperarse, en el bienestar subjetivo (Fernández, 2015).

1.1.2 Nacional

El MINSA, en su portal web (2015) promueve la salud mental como el sentirse bien con uno mismo y con los demás. Uno de los avances más significativos tiene que ver con la modificación del artículo 11 de la Ley 26842, Ley General de Salud, que expresa el derecho que toda persona, tiene de gozar de una atención de calidad y por ello el Estado respalda dicha atención a nivel nacional. Así mismo, según la Dirección de Salud Mental durante el 2015 se han inaugurado 22 Centros de Salud Mental Comunitario que cuentan con profesionales capacitados para proveer la atención necesaria en el área de psicología clínica.

Según el INSM (Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Lima Metropolitana y Callao, 2012), los limeños consideran sentirse felices e interesados con la vida en un 72,9%. Por otro lado, un 66,7% sienten satisfacción con la vida, mientras que el 15,5 % de mujeres se declara insatisfecha. Para el director general de dicha institución, Humberto Castillo Martell, ser optimista influye positivamente en la salud ya que refuerza las defensas. (Andina, 2015).

Según Jorge Yamamoto (¿Cómo Promover la Felicidad de los Peruanos?, 2015), América Latina y el Caribe es la región más feliz del mundo debido a que

otorgan gran importancia a la familia y a los amigos, siendo éstos su sistema de soporte ante algún problema. En contraparte, cuando los ciudadanos de países desarrollados se enfrentan a alguna dificultad, prefieren estar solos, lo cual genera depresión e infelicidad.

En el ámbito nacional, ¿Cuáles son los lugares más felices de nuestro país? Yamamoto y sus investigadores han encontrado que las caletas de pescadores, las comunidades andinas tradicionales y las comunidades amazónicas, son los lugares más felices del Perú, estas zonas se basan en la unión familiar, el trabajo comunitario y los valores compartidos. Así mismo, menciona que la ciudad más feliz es Huancayo, afirmando que los huancaínos saben equilibrar muy bien el trabajo y la diversión. En sus propias palabras es un “cholo power”, con un alto sentido meritocrático, en donde se respetan las tradiciones y se ayuda a la familia, aspectos que lo llevarán a distinguirse como un ciudadano digno de ser admirado y respetado.

El autor concluye haciendo un llamado a emprender un plan nacional en donde el gobierno, los medios de comunicación y la sociedad civil se involucren para rescatar los valores tradicionales y poder lograr la felicidad de los ciudadanos en los ámbitos: personal, familiar y social.

La UNICEF (En Ventanilla, niños y adolescentes aprenden felices, 2013), en el año 2008 propuso el proyecto “Escuelas Felices e Integrales” con el firme objetivo de garantizar los niños que reciban educación de calidad (en un ambiente saludable seguro e inclusivo) y se hagan valer sus derechos. La alianza estratégica con otras Instituciones ha hecho posible que las escuelas de ese distrito sean un éxito, tal es el caso de la escuela Corazón de Jesús, que desde el 2009 se volvió una escuela “feliz e integral” y han implementado a su plan curricular la enseñanza de alimentación saludable. La directora de esta escuela menciona que sus alumnos se enferman menos y que la deserción escolar ha disminuido considerablemente. La meta para el 2021 es que la totalidad de escuelas en Ventanilla, se acoplen a esta iniciativa.

1.1.3 Local

¿Pueden ser felices los peruanos? Jorge Yamamoto, en una entrevista radial (RPP, 2018) intentó responder esta interrogante, mencionando que los peruanos nos caracterizamos por salir adelante frente a las dificultades, aunque en la actualidad, la felicidad está disminuyendo por el crecimiento de los antivalores, y propone la creación de un proyecto para promover los valores ya que sólo así habrá más felicidad y mayor productividad laboral, algo que también beneficiará al país.

Según el mapa peruano de la felicidad (Publimetro, 2013), el Valle del Mantaro es una de las zonas más felices del Perú, se ha encontrado que sus habitantes poseen una alta autoestima y equiparan eficientemente lo tradicional y la modernidad. En contraparte, Cusco presenta el menor nivel de felicidad debido a la poca flexibilidad de las normas sociales de sus habitantes y la discriminación. Así mismo, aquello que contribuye a la sensación de bienestar son las relaciones con la familia, los amigos, el clima y la gastronomía. Entre las características que contribuyen a la felicidad del peruano están: el positivismo, disfrutar de lo que tiene y la disposición de adaptarse a los problemas.

En cuanto a la felicidad empresarial, se han comenzado a aplicar herramientas para medirla y fomentarla, por ejemplo, Happiness at Work, una herramienta que ayuda a mejorar a las organizaciones, mediante feedback instantáneo, luego de que los colaboradores evaluados terminen de completar la encuesta de 40 preguntas. Tal como menciona Nic Marks, autor de la herramienta antes mencionada, promover la felicidad laboral genera un ganar - ganar, por un lado, los colaboradores felices harán un buen trabajo porque tendrán la percepción de que su empleo es genial, así mismo, se beneficia la empresa dado que los empleados satisfechos aumentarán su rendimiento y su productividad (Gestión, 2015).

Según (RPP, 2016) "Trabajando.com" (portal web de empleo), luego de aplicar su herramienta denominada Índice de Felicidad Organizacional (IFO) concluyó que el 35% de los peruanos está satisfecho con su trabajo. Este elevado porcentaje de descontento es producto de la percepción que tienen los empleados de que sus jefes no promueven el equilibrio entre la vida personal y

laboral, sumado al hecho de no tener buenos amigos en su centro de labores. En cuanto a la fidelidad laboral, el 32.3% dijo que se cambiaría de trabajo si tuviera otra opción. Para concluir, el 62% de los encuestados sienten que son personas felices.

Hace 51 años se fundó la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, un centro de estudios superiores que cuenta con una amplia oferta de carreras universitarias y posee una plana docente conformada por profesionales que además de estar en posesión un alto grado académico, están orientados a la docencia e investigación. Misión: Formar psicólogos y trabajadores sociales competentes, que puedan desempeñarse eficazmente sus respectivos campos; y desarrollen su profesión eficazmente. Visión: Ser reconocida y acreditada como una Facultad de donde egresan profesionales competitivos, quienes a través de su desarrollo profesional contribuyan al bienestar del país y el mundo.

Su objetivo principal es formar profesionales orientados al desarrollo científico, tecnológico y humano. Para tal fin, cuenta con 64 catedráticos que dictan clases de modo presencial y un plan curricular actualizado acorde a las últimas tendencias científicas.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de felicidad en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima?

1.2.1 Problemas Secundarios

¿Cuál es el Sentido Positivo de la Vida en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima?

¿Cuál es la Satisfacción con la Vida en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima?

¿Cuál es la Realización Personal en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima?

¿Cuál es la Alegría de Vivir en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima?

1.3. Objetivos

Determinar el nivel de felicidad en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima.

1.3.1 Objetivos Específicos

Determinar Sentido Positivo de la Vida en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima

Determinar la Satisfacción con la Vida en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima

Determinar la Realización Personal en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima

Determinar la Alegría de Vivir en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La felicidad es quizá la meta más entrañable perseguida por todos y aunque el interés por su estudio ha aumentado, a la fecha aún hay incógnitas por responder. El presente trabajo pretende ser un aporte para conocer cuál es la escala de felicidad en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima.

En nuestro país, los estudios acerca de la felicidad son aún escasas y no se han encontrado investigaciones que traten específicamente acerca de la felicidad de los docentes universitarios, siendo esta ocupación una de las más relevantes para el desarrollo del país, ya que tienen la gran responsabilidad de formar a los futuros profesionales, ellos no sólo transfieren conocimientos también muestran el camino para que sus estudiantes logren sus objetivos académicos y profesionales.

Debido a esta gran responsabilidad, es conveniente saber cuál es su nivel de felicidad y a partir de ello fomentar experiencias que fortalezcan los sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida para que puedan cumplir óptimamente con su actividad educativa y tengan mejor llegada a sus alumnos.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes

Se han considerado investigaciones con una antigüedad mayor a 05 años para poder contrastar mejor los resultados.

2.1.1. Internacionales

Del Carre, C. (2014) desarrolló la investigación titulada "**Rasgos de personalidad y su relación con la felicidad**". Su objetivo fue indagar e identificar la relación existente entre los rasgos de personalidad y felicidad. Su muestra estuvo conformada por 712 sujetos. Se administraron 02 tipos de pruebas: El test EPQ-A de Eysenck (1959) y la Escala de Felicidad de Lima de Alarcón (2011). Se obtuvo como conclusión que los rasgos de personalidad impactan significativamente en la felicidad.

Muñoz et. Al. (2018), indagaron sobre el "**Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado**" con el fin de analizar el bienestar subjetivo y el grado de satisfacción vital en profesores. Su muestra consideró a 180 docentes de la Comunidad de Madrid y aplicó las escalas: "Escala de Satisfacción con la Vida" (Diener et. al., 1985) y "Escala de Bienestar Psicológico para Adultos" (Casullo y Brenlla, 2002). Así mismo, usaron un cuestionario de recogida de datos sociodemográficos, encontrando que existen correlaciones significativas con respecto a la satisfacción vital y el bienestar subjetivo con las variables de género, edad, tipo de centro educativo, etapa educativa y los años de experiencia docente.

Toribio, L. et al (2012) en su investigación acerca de la "**Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos**" quiso obtener indicadores de validez de la Escala de Felicidad de Alarcón (2006) para adolescentes mexicanos. Aplicó el instrumento en mención a 405 estudiantes de ambos sexos entre los 14 a 19 años. Se concluyó que el instrumento cuenta con las propiedades psicométricas apropiadas para medir la felicidad en el rango de edad evaluado.

Undurraga, R. (2007) investigó sobre **“La felicidad en Chile: Una aproximación a sus determinantes”** su objetivo fue examinar el bienestar en Chile mediante la búsqueda y análisis de los principales factores que producen felicidad. El estudio arrojó que: a. La cesantía, reduce significativamente la probabilidad de ser feliz. b. Los varones tienden a presentar un mayor nivel de felicidad que las mujeres. c. La satisfacción con el amor, la familia, la situación económica y la calidad de vivienda son factores que aumentan las posibilidades de ser feliz. d. Aquellos que Viven en la Región Metropolitana presentan menor nivel de felicidad en comparación con quienes viven en otras ciudades de Chile.

Arcila (2011) realizó la investigación que lleva por nombre **“Medición de niveles de bienestar subjetivo o felicidad, de una muestra a conveniencia, de los afiliados al programa para la salud psicofísica -PROSA-, Universidad de Antioquia. Medellín.”** Para dicho estudio, empleó la Escala de Satisfacción con la Vida de Ed Diener (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985), la Escala de Felicidad: Life as a Whole Index (Andrews & Withey, 1976) y Dominios Específicos de Satisfacción, sus resultados arrojaron que los participantes puntuaron alto en bienestar subjetivo y satisfacción vital, sobre todo con los dominios asociados a familia, amigos y libertad.

2.1.2 Nacionales

Eugenio, J. et al (2015) titularon a su investigación **“Felicidad: un estudio comparativo en estudiantes universitarios de Psicología y Administración de una Universidad Privada de Tarapoto”** para determinar cuál de las dos facultades albergaba a los estudiantes más felices. Utilizaron el diseño no experimental, de corte transversal y midieron la variable con la “Escala de Felicidad de Lima”. Hallaron que quienes estudian psicología presentan niveles de felicidad más elevados en comparación con los que estudian administración.

Alarcón, R. & Caycho, T. (2015) realizaron una investigación denominada **“Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana”** de tipo sustantivo y de diseño transeccional causal predictivo, en la cual analizaron la probable relación entre gratitud y felicidad. Ambos

constructos fueron medidos con escalas desarrolladas por Alarcón (Escala de Gratitud y Escala de Felicidad). La muestra estuvo compuesta por 300 estudiantes entre los 20 y 30 años. Concluyeron que la gratitud y la felicidad se correlacionan positiva y significativamente.

Davey, K. (2016) realizó la investigación titulada **“Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima”** para analizar la relación entre la felicidad y el engagement. Su estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal. Participaron 338 estudiantes de universidades e institutos de educación superior. Los instrumentos de medición que se utilizaron para este estudio fueron: La Escala de Felicidad de Lima, y el Cuestionario de Engagement. Se llegó a la conclusión que entre la felicidad y el engagement existe relación en un nivel moderado bajo.

Arias, W. et al (2016) hizo una investigación sobre el **“Análisis exploratorio de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú)”** para determinar la validez de la Escala de la Felicidad de Alarcón. La muestra la conformaron 322 estudiantes universitarios entre las edades de 17 y 28 años. Se concluyó que el instrumento presenta adecuadas propiedades psicométricas para la evaluación de la felicidad en la población universitaria.

León, S & Hidalgo, E. (2017) realizaron el estudio acerca de la **“Gratitud y felicidad en estudiantes del segundo al quinto año de una universidad privada de Lima Este, 2016”** hallaron que quienes puntuaron alto en gratitud presentaron un mayor nivel de felicidad, lo cual indica que existe correlación positiva y significativa entre ambas variables. La muestra consideró a 404 personas: estudiantes de ambos sexos entre las edades de 20 a 30 años. Se emplearon los instrumentos: Escala de gratitud y la Escala de felicidad, ambas elaboradas por Alarcón.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Definiciones de felicidad

Para Csikszentmihalyi (2012), la felicidad no sucede ni por azar ni buena suerte, ni se la puede obtener con dinero o poder. No está supeditada a los acontecimientos externos sino a la manera cómo interpretamos esos acontecimientos. Considera que quienes logran controlar la experiencia interna, tienden a mejorar su calidad de vida, por ende, se acercan hacia la felicidad.

El mismo autor señala que la felicidad no se alcanzará al buscarla conscientemente, pero sí al estar involucrados en cada detalle de nuestra vida, ya sea bueno o malo. Menciona además que la felicidad se alcanza cuando se tiene una “experiencia óptima” o hacer que aquello que deseamos, suceda; es decir, cuando hacemos que nuestra mente o nuestro cuerpo llegue al límite haciendo uso de un esfuerzo voluntario para conseguir algo difícil pero que merece la pena.

Para Lyubomirsky (2007), existe una inclinación hacia la búsqueda la felicidad en lugares incorrectos. Así mismo, sostiene que la felicidad no está sujeta a la suerte ni es algo que se deba encontrar. La expresión “búsqueda de la felicidad”, hace referencia a la felicidad como un objeto que hay que perseguir o descubrir. La autora, sin embargo, prefiere pensar en términos de “creación” o “construcción” de la felicidad, ya que diversas investigaciones demuestran que tenemos el poder de crearla nosotros mismos con estrategias diseñadas para desarrollarla.

Alarcón (2006) identifica tres características en la felicidad. La primera de ellas, hace referencia a la felicidad como un estado (posee temporalidad, ya sea duradera o perecible), en segundo lugar, menciona que se experimenta subjetivamente (sometida a una evaluación afectiva y cognitiva) y, por último, supone la posesión de un bien, ese “algo” que nos proporciona felicidad. La felicidad, entonces, es una respuesta derivada de la obtención de ese bien, exteriorizada a través de la satisfacción, alegría, contentamiento, placidez y relajamiento.

2.2.2. Dimensiones factoriales

Detrás del constructo felicidad, Alarcón (2009) encontró cuatro factores:

- a. Sentido positivo de la vida o ausencia de sufrimiento profundo:**
Tal como su nombre lo indica, hace alusión a la carencia de estados depresivos, pesimismo, fracaso, vacío existencial e intranquilidad.
- b. Satisfacción con la vida:** Expresa el grado de satisfacción que tiene una persona con respecto a sus logros, es decir, creer que está (o estará pronto) donde se lo ha propuesto.
Para Veenhoven (1994) es la evaluación global positiva de la calidad de vida para determinar cuán a gusto está con ella. Es importante considerar que la evaluación global envuelve criterios acerca de sentir si se están cumpliendo las expectativas y hasta qué punto se considera deseable, etc. Para determinar la satisfacción vital hay que considerar la vida en conjunto y no al estado momentáneo, es decir, sentir euforia no es lo mismo que satisfecho.
- c. Realización personal:** Es lo que el autor considera como la felicidad plena y no a los estados temporales de estar feliz. Este concepto se relaciona a la felicidad que surge tras la consecución de metas importantes y valiosas para la persona. Maslow (1954), dispuso las necesidades según una jerarquía sobre la cual, en la base se asentaban las necesidades corporales, siendo la autorrealización, la necesidad más evolucionada, referida a alcanzar el pleno potencial.
- d. Alegría de vivir:** Tiene que ver con “lo maravilloso que es vivir”, es decir, expresar la felicidad mediante el optimismo y la alegría. El optimismo es una emoción orientada al futuro, crucial en la toma de decisiones. Y gracias a ella, se pueden anticipar las recompensas. Las dificultades pueden ser vistas de dos maneras: para los optimistas, son cosas pasajeras que pueden ser controladas, mientras que, para los pesimistas, durarán una eternidad porque están “fuera de su control” (Seligman, 2007; citado por Rebollo, Sánchez & Caruana, 2010).

2.2.3 Elementos del bienestar: PERMA

Martin Seligman (2014) propuso inicialmente la “teoría de la felicidad auténtica”, la cual era medida a través de la satisfacción de la vida. Años más tarde, mejoró su teoría y ahora prefiere centrarse en el bienestar, que se mide a través del florecer. Está compuesto por cinco elementos y cada uno de ellos tiene tres propiedades en común: contribuye al bienestar, las personas lo buscan por sí mismo y es exclusivo.

TEORÍA DE LA FELICIDAD AUTÉNTICA	TEORÍA DEL BIENESTAR
Tema: Felicidad	Tema: Bienestar
Medida: Satisfacción con la vida	Medidas: Emoción positiva, sentido, compromiso, logro, relaciones positivas.
Meta: Incrementar la satisfacción con la vida	Meta: Florecer gracias al incremento de emociones positivas, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro.

Tabla 1. Fuente: Seligman, 2014

El autor describe a estos elementos utilizando el acrónimo PERMA (por los nombres en inglés: positive emotion, engagement, positive relationships, meaning, accomplishments).

- a. **Emoción positiva:** A la que considera como la vida placentera, dentro de ella se encuentran la felicidad y la satisfacción con la vida. Abarca variables como el placer, el éxtasis, la comodidad, la calidez. La emoción positiva es mucho más que sonreír, es la habilidad de ser optimista y ver los acontecimientos desde perspectiva positiva. Las personas que experimentan emociones positivas se caracterizan por tener pensamientos que les permiten buscar diferentes vías de solución a problemas, permitiéndoles obtener una solución eficaz y con ello, un mayor grado de bienestar (Fredrickson & Joiner, 2002; Citados por Greco, 2010).
- b. **Compromiso:** Involucrarse positivamente en los actos del día a día pese a que algunos no sean tan placenteros (Hernández, Hernández & Prada, 2018). Las personas felices están inmersas en un estado mental positivo y como consecuencia de ello fluyen mediante el despliegue de su talento

y sus fortalezas que orientan su actuar (Fernández, 2015). Seligman (2014) insiste en que tanto la emoción positiva como el compromiso, son categorías donde los factores se miden subjetivamente. El estado subjetivo de la emoción positiva es el presente, el compromiso sólo se puede evaluar en retrospectiva.

- c. Relaciones positivas:** La psicología positiva se trata de “los otros”, no se puede ser feliz en solitario, si tomamos un momento para pensar en lo bueno que nos ha ocurrido, podremos notar que eso tuvo lugar estando acompañados (Seligman, 2014). Cultivar relaciones significativas es imperante para el bienestar, tener buenas relaciones es la mejor manera de sostener la felicidad (Fernández, 2015).
- d. Logro:** Llegar a cumplir objetivos que para uno son importantes. Las personas felices están orientados al logro, a ser auto eficaces, a valorar su autonomía y a la sensación de sentirse competentes (Fernández, 2015). Aquellos con mayor capacidad de determinación, prosperan por la obtención de sus metas (Hernández, Hernández & Prada, 2018).
- e. Sentido:** Tal como menciona Seligman (2014), las conexiones sociales y las relaciones interpersonales dan sentido y propósito a la vida. Tener un propósito de vida claro y entregarse a objetivos que vayan más allá del yo (actuar con significado, servicio, gratitud, empatía y compasión), también proporcionarán bienestar (Fernández, 2015).

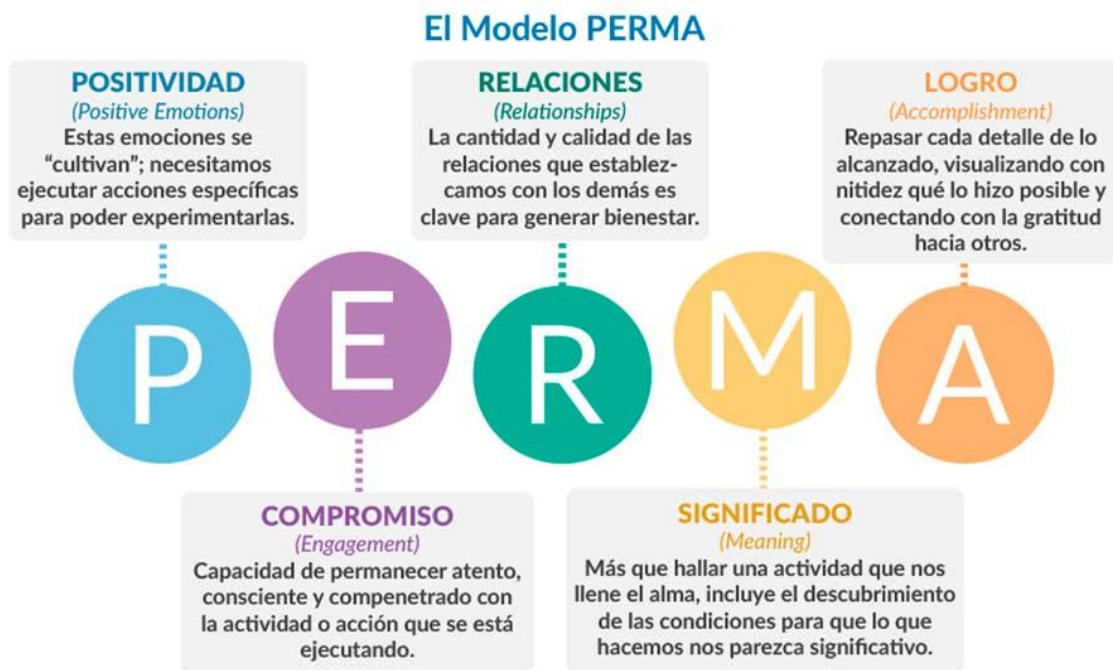


Figura 1: Modelo PERMA de Martin Seligman. Fuente: Psicopedia.org

2.2.4 Características que comparten las personas felices

Por un lado, Maslow (1972) afirmaba que mientras más se conocía la tendencia natural de los seres humanos, se hacía más sencillo decirle como ser bueno, feliz y provechoso. Creó la "jerarquía de las necesidades humanas", como vía a seguir para alcanzar la felicidad. En la cumbre de la pirámide se encuentra la necesidad de autorrealización, la cual es perseguida por aquellos individuos que ya han satisfecho las necesidades básicas de seguridad, entrega, amor, respeto y auto estimación. Llegó a la conclusión de que las personas autorrealizadas comparten éstas 13 características.

- ✓ Tienen una percepción superior de la realidad.
- ✓ Se aceptan a sí mismos, al resto (incluyendo a su entorno).
- ✓ Son espontáneos.
- ✓ Enfocan correctamente sus problemas.
- ✓ Son independientes.
- ✓ Gozan de autonomía.
- ✓ Poseen riqueza emocional.
- ✓ Disfrutan mejor de las experiencias.

- ✓ Se identifican más con sus pares.
- ✓ Sus relaciones interpersonales son de calidad.
- ✓ Su carácter es más democrático.
- ✓ Son más creativos.
- ✓ Poseen más valores.

Las personas que tienden a la autorrealización, siempre desean superarse y viven este proceso como algo gratificante, que no sólo les dará conocimientos, sino que los ayudará en el camino a convertirse en mejores personas.

Myers y Diener (1996), realizaron estudios con respecto a la felicidad y obtuvieron como resultado que ésta dependía muy poco de las circunstancias externas. Así mismo, encontraron que las personas felices poseen estos rasgos característicos: se gustan a sí mismas (poseen alta autoestima, se consideran más éticos, inteligentes, menos prejuiciosos y se llevan mejor con la gente), tienen control sobre sus vidas, son optimistas y son extrovertidos (son felices con o sin compañía).

Berry Schwartz, considera que las personas se dividen en: maximizadores (quienes siempre están buscando la mejor elección posible ante un número determinado de opciones) y satisfactores, (que son los que quedan satisfechos al encontrar una opción que les parezca bastante buena). (Lyubomirsky, 2014). Los primeros, tienden a la comparación social; los segundos, se ven menos afectados por dicha comparación. Investigaciones evidencian que los satisfactores son los más felices, ya que la tendencia a la infelicidad de los maximizadores radica justamente en la comparación. Sin embargo, Schwartz considera que bajo ciertas circunstancias hay que ser maximizador (Moyano-Díaz, et. al, 2013).

Por último, Lyubomirsky (2007) comparte las formas de pensar y los patrones de conducta de quienes participaron en sus investigaciones. Entre ellos están:

- ✓ Dedicar tiempo a familiares y amigos, y disfrutan de esos momentos.
- ✓ Expresan gratitud.
- ✓ Son los primeros en ofrecer ayuda.
- ✓ Imaginan su futuro con optimismo.

- ✓ Disfrutan de los placeres de la vida porque viven en el presente (aquí – ahora).
- ✓ Realizan ejercicio físico.
- ✓ Se comprometen al logro de sus metas.
- ✓ Como todos, atraviesan malos momentos, siendo la calma y la fortaleza sus armas secretas para enfrentarse a las dificultades.

2.2.5 Modelos y enfoques teóricos

a. Neurociencia de la felicidad

La neurociencia que incluye a la neuroanatomía, neurofisiología y neuropsicología busca transmitir cómo se producen las dinámicas cerebrales cuando se experimenta felicidad. Los autores Chemale, Chahine y Naasan sostienen que la felicidad tiene su propio circuito cerebral en el cual participan una serie de neurotransmisores que han sido establecidos por las experiencias de vida, los constructos personales y los códigos genéticos (Restrepo, 2012).

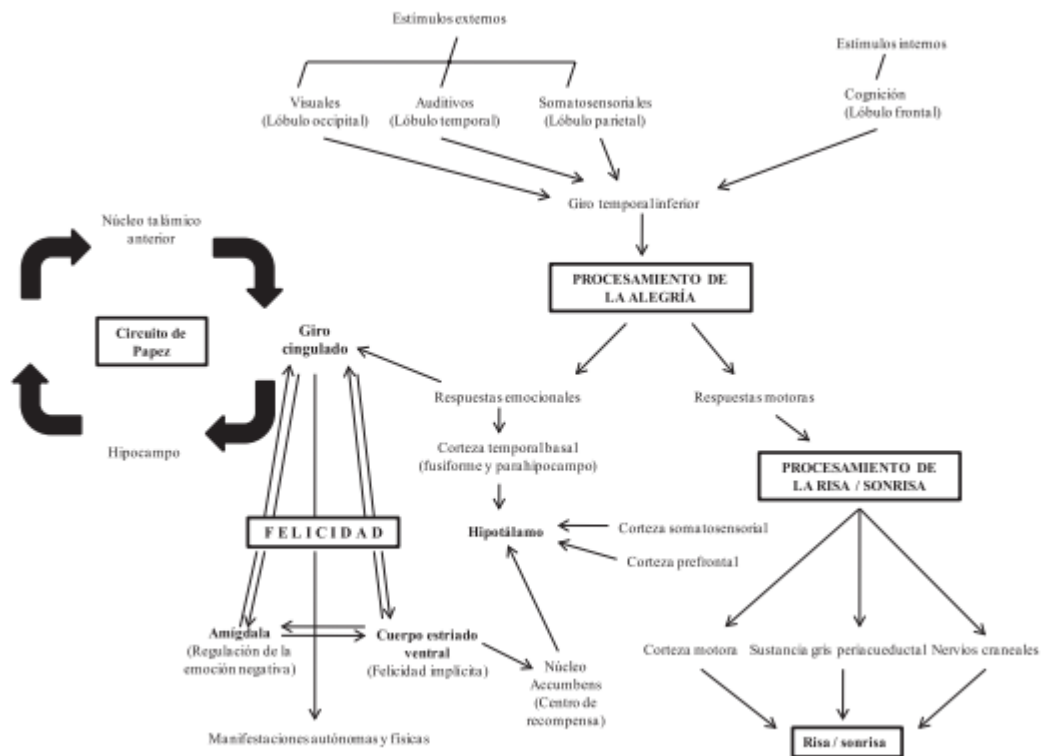


Figura 2. Circuito cerebral de la felicidad propuesto por Chemali, Chahine y Naasan (2008).

Traducido por: Juan Carlos Restrepo Botero (2012).

Según una investigación realizada por Davidson, Kabat-Zinn y su equipo, la activación del lado izquierdo de la región frontal del cerebro se debe a la experimentación de felicidad, altruismo, alegría y entusiasmo, mientras que la depresión, el pesimismo y la ansiedad presentan mayor actividad en el lóbulo frontal derecho (Gutierrez, 2015).

También hay mayor interés en el estudio de la interacción entre cerebro y el aparato digestivo, encontrándose que los neurotransmisores responsables del bienestar y la felicidad como la serotonina, la dopamina y las endorfinas, se liberan al interior de los intestinos. Las investigaciones se han concentrado específicamente en mostrar el efecto de las emociones negativas en el funcionamiento del aparato digestivo. La gastritis emotiva, el síndrome del intestino irritable, el estreñimiento crónico se presentan más en personas con tendencia a la depresión y ansiedad. Se piensa que la felicidad podría estar involucrada en el aumento de la diversidad microbiana, en el mejoramiento de la salud intestinal y en la protección de las enfermedades gastrointestinales, sin embargo aún faltan estudios que revelen estas suposiciones. La ciencia aún tiene un largo camino para responder interrogantes como ¿Cuáles son los efectos de las señales felices sobre la flora microbiana, la sensibilidad intestinal y la digestión? ¿De qué manera puede influir un retiro espiritual en el sistema digestivo? ¿Qué ocurre en los intestinos cuando disfrutamos de una comida cuando celebramos algún acontecimiento importante? (Mayer, 2017).

b. Modelo humanista

La contribución de la psicología humanista a la psicología, en especial a la psicología positiva, no puede pasar desapercibida. Sus postulados siempre estuvieron orientados a la realización personal en su máxima plenitud. Los representantes del humanismo afirman que los seres humanos son dignos, valiosos, libres, responsables y tienden a la autorrealización para lograr su meta principal: el proyecto de vida; así mismo, manifiestan que posee creatividad, razón, sabiduría y se orienta gracias a sus valores (Cerdeña, 2012).

b.1 Modelo humanista de Abraham Maslow

Abraham Maslow (1991) propuso una psicología que apuntara a controlar y optimizar la salud. Manifestaba que se había dejado de lado el estudio de la persona adaptada y sin problemas. Se enfocó en la salud positiva ya que para él, las personas sanas ayudaban a la creación de un mundo mejor, ya que contribuían con su propio mejoramiento, a diferencias de aquellas que estaban enfermas, las cuales, según él, le añadían más enfermedad a la cultura en donde se desarrollaban.

Abraham Maslow desarrolló la teoría de la motivación humana, sosteniendo que las personas está orientadas a satisfacer sus necesidades internas insatisfechas, y a medida que se iban satisfaciendo las más básicas, otras de orden superior iban surgiendo. Propuso una jerarquía de las necesidades, divididas en cinco categorías, de orden ascendente, éstas son: “fisiológicas”, de “seguridad”, de “amor y pertenencia”, de “estima” (necesidades deficitarias) y “autorrealización” (desarrollo del ser), las cuales pueden apreciarse a continuación:

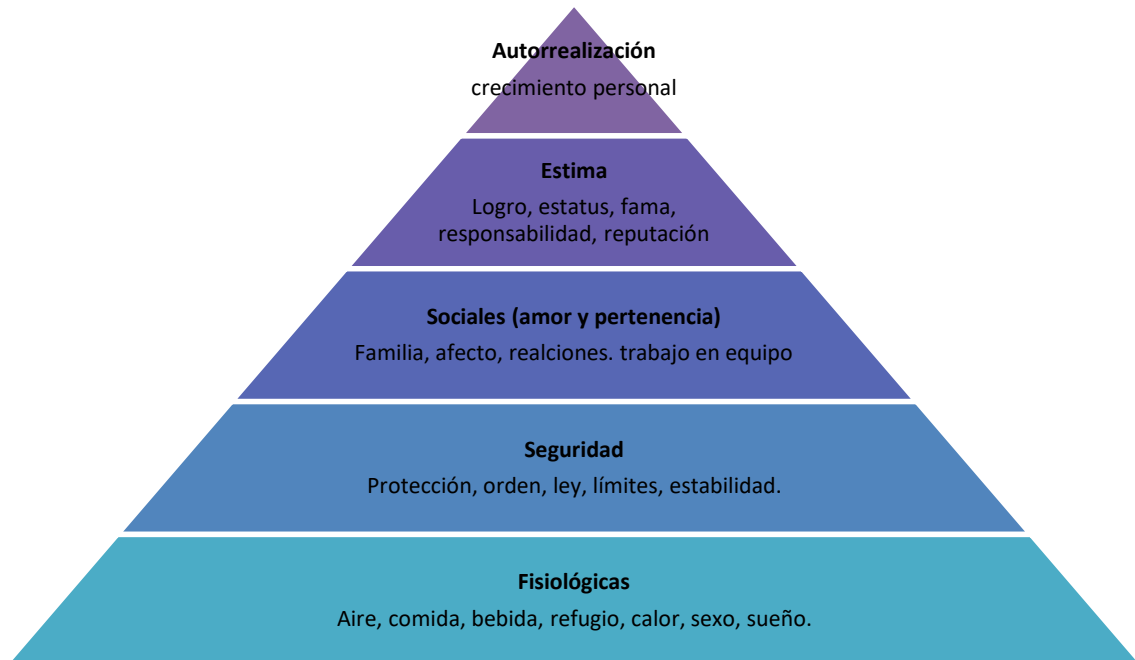


Figura 3. Elaboración propia, adaptado de Chapman (2001-7)

Para Maslow, todo ser humano autorrealizado estaba motivado por los valores que desarrolla producto de su propia evolución: la creatividad, la belleza, la justicia, la auto eficiencia, aduciendo que ellos tienden inherentemente a escalar hacia los niveles superiores. Sus aportes contribuyeron significativamente al desarrollo de la psicología positiva, la cual concentra su interés en el estudio de las fortalezas y la manera de potenciarlas.

b. 2 Modelo humanista de Carl Rogers

Se reconoce a Carl Rogers como el promotor principal del enfoque humanista. Sus planteamientos se basaron especialmente en considerar que el ser humano es bueno y busca la felicidad y la autorrealización. Fue el creador de la “Terapia Centrada en el Cliente”, en donde usaba un método no directivo, que consistía en guiar al paciente hacia la salud mental y el crecimiento personal. Su terapia se centraba en el presente (aquí y ahora) y en la relación terapeuta – paciente, considerándolo como un canal importante en el proceso terapéutico. Se basó en la estimación positiva incondicional, que significa comprender, apoyar y estimar al paciente (Arias, 2015).

b.3 Modelo humanista de Viktor Frankl

Viktor Frankl consideraba que el hombre no busca la felicidad, sino más bien quiere tener un motivo para ser feliz y una vez que lo tiene, la felicidad llega sin buscarla. Manifestaba que quien persigue la felicidad, fracasará en el intento (Oblitas, 1998). Según se ha podido rescatar de su biografía, las vivencias que tuvo durante la guerra (en los campos de concentración), le dieron la oportunidad de constatar que las circunstancias no impiden a las personas encontrar un significado. Fue prácticamente en prisión que creó su método psicoterapéutico llamado logoterapia: “logos” es el sentido o significado, algo que se busca ante las circunstancias del destino, la vida, la muerte, el amor y el dolor. Tiene tres principios fundamentales: a). La vida tiene sentido en todas las circunstancias. b). Poseemos voluntad de sentido y cuando se deja de ejercerla, nos sentimos frustrados. c). Somos libres de consumir el sentido de nuestra existencia (Luna, 2011).

Para Frankl (1991), el sentido de la vida (para qué o por quién vivir) es diferente para cada persona siendo lo más importante el significado que se le otorgue. Todo tipo de situación representa un reto para el hombre y está en sus manos hacerse responsable de su vida.

Se entiende por significado a la coherencia con que se vive la vida, (metas, valores o ideales), siendo el cumplimiento del sentido lo que brinda felicidad. Los tres caminos que llevan a encontrar y descubrir el sentido de la vida son: los valores de creación (dar algo producto de la creación y trabajo propio), los valores de experiencia (capacidad de recibir lo que ofrecen la naturaleza y el mundo) y los valores de actitud (la manera cómo una persona enfrenta los desafíos) (Oblitas, 2008).

c. Modelo cognitivo

La psicología cognitiva postula que las personas reaccionan a la manera cómo interpretan los hechos, más que por los hechos en sí mismos, es por eso que, pueden experimentar diferentes reacciones frente a un mismo estímulo. Un suceso produce un pensamiento (interpretación) y éste, a su vez, genera una respuesta emocional (Ben-Shahar, 2011).

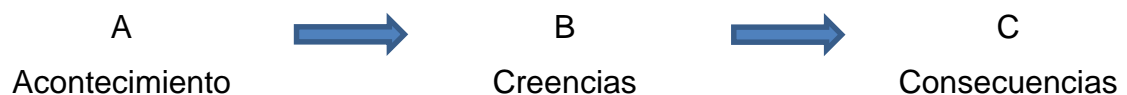
c.1 Modelo cognitivo de Albert Ellis

En 1955, Albert Ellis formuló la “Terapia Racional Emotiva” (TRE), basándose en que son las mismas personas quienes a través de su forma de pensar, generan sentimientos y hacen de su vida lo que es. La TRE se origina cuando Albert Ellis se empezó a interesar por la filosofía de la felicidad y del bienestar tras haber tenido problemas físicos y de personalidad durante su niñez y adolescencia. De sus investigaciones concluyó que las emociones se generan en la mente por la evaluación que se hace de la realidad. El elemento predominante en la creación y mantenimiento de la perturbación humana, es la cognición. Por lo tanto, si se mantienen creencias irracionales, éstas van a causar emociones tensionantes y, por consiguiente, conductas desadaptativas (Oblitas, 2008).

Cabe recalcar que, en 1993, la TRE pasó a denominarse TREC (Terapia Racional Emotiva Conductual), con el fin de hacerla más completa. (Chávez, 2015).

Por último, Ellis sostiene que la persona es capaz de corregir sus pensamientos y enfrentar sus problemas de la mejor manera posible (Ellis, 2005; Citado por Chávez, 2015)

El modelo que empleó para aplicar su terapia fue el denominado ABC:



Las tres creencias irracionales básicas, según Ellis (2000), son las siguientes:

- ✓ “Tengo que conseguir que las personas importantes de mi vida me aprueben” (aprobación).
- ✓ “Tengo que lograr mis objetivos sin cometer errores” (éxito).
- ✓ “Tengo que conseguir lo que deseo con facilidad y con el mínimo esfuerzo” (bienestar).

El objetivo de esta terapia es cambiar la filosofía de vida irracional, ya que, si ésta es irracional, tendremos pensamientos irracionales que nos llevarán a la perturbación emocional. Como ha de esperarse, los pensamientos racionales conducen a una vida más feliz, satisfactoria y, por consiguiente, con emociones apropiadas (Chávez, 2015).

Ellis consideraba que la felicidad radica en los pensamientos, las creencias, los sentimientos y los comportamientos que cada uno tenga acerca de sí mismo y los demás, es decir, que cada uno era responsable de construirla, que ser feliz es una decisión. Momentos malos nunca van a faltar, sin embargo, la felicidad permitirá afrontar esas situaciones buscando una solución adecuada a esos problemas (Ellis, 2003; Citado por Benavides, 2014).

d. Psicología Positiva

Se conoce como psicología positiva al estudio científico de las experiencias y rasgos individuales positivos, es decir, de las fortalezas y virtudes humanas (Sheldon & King, 2001; Citados por Contreras & Esguerra, 2006). Nació por iniciativa de Martin Seligman y otros psicólogos estadounidenses para estudiar los aspectos psicológicos positivos del ser humano. Al asumir la presidencia de la Asociación Americana de Psicología en 1998, propuso concentrarse en la investigación de los aspectos saludables de la persona.

Sus principales ejes de estudio son: las emociones positivas, los rasgos positivos, organizaciones positivas y las relaciones positivas. Es bueno recalcar que la psicología positiva enfoca de otra manera los aspectos negativos del ser humano, por ejemplo, en términos de afrontamiento adaptativo al trauma, resiliencia y crecimiento postraumático. Así mismo, la intervención clínica tradicional se complementa con programas de intervención positivos (Hervás, 2009).

d.1 Las emociones positivas:

Son aquellas que producen una sensación de placer y tienen un efecto positivo en varias áreas de funcionamiento psicológico: incrementan la capacidad para solucionar problemas y resistir al dolor, aumentan la creatividad y el altruismo. (Hervás, 2009). Fredrickson (1998), manifestó que las emociones positivas también permiten la supervivencia ya que favorecen al individuo a tener una forma de pensamiento más flexible, a construir recursos para el futuro (en un mediano y largo plazo) y a ampliar sus pensamientos. Los beneficios de las emociones positivas son los siguientes (Fredrickson, 1998, 2000^a, 2004, 2005, 2006; Citada por Villegas 2012):

- ✓ Aumentan la flexibilidad del pensamiento y, por consiguiente, la acción.
- ✓ Aumentan la atención.
- ✓ Reducen el efecto de las emociones negativas sobre el organismo.
- ✓ Mejoran la resiliencia.
- ✓ Ayudar a tener mejores interacciones sociales.

- ✓ Crean un espiral creciente, es decir, al experimentar emociones positivas, se incrementa el bienestar emocional.

Para Seligman (2003), las emociones positivas se pueden presentar tanto para el pasado, como para el presente y el futuro (Contreras & Esguerra, 2006).

Pasado	Presente	Futuro
<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Complacencia • Realización personal • Orgullo • Serenidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Alegría • Tranquilidad • Entusiasmo • Euforia • Placer • Flow 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimismo • Esperanza • Fe • Confianza

Tabla 2. Emociones Positivas de Martin Seligman. Elaboración Propia

d. 2 Los rasgos positivos:

Chris Peterson y Martin Seligman, junto a otros investigadores, han clasificado y elaborado un sistema de evaluación de 24 fortalezas. Las condiciones para incluir a una fortaleza dentro de esta clasificación son: distintividad, apariencia de rasgo, en existencia de ejemplos únicos, ausencia de un opuesto, entre otros (Hervás, 2009).

A Continuación, se muestra clasificación de fortalezas.

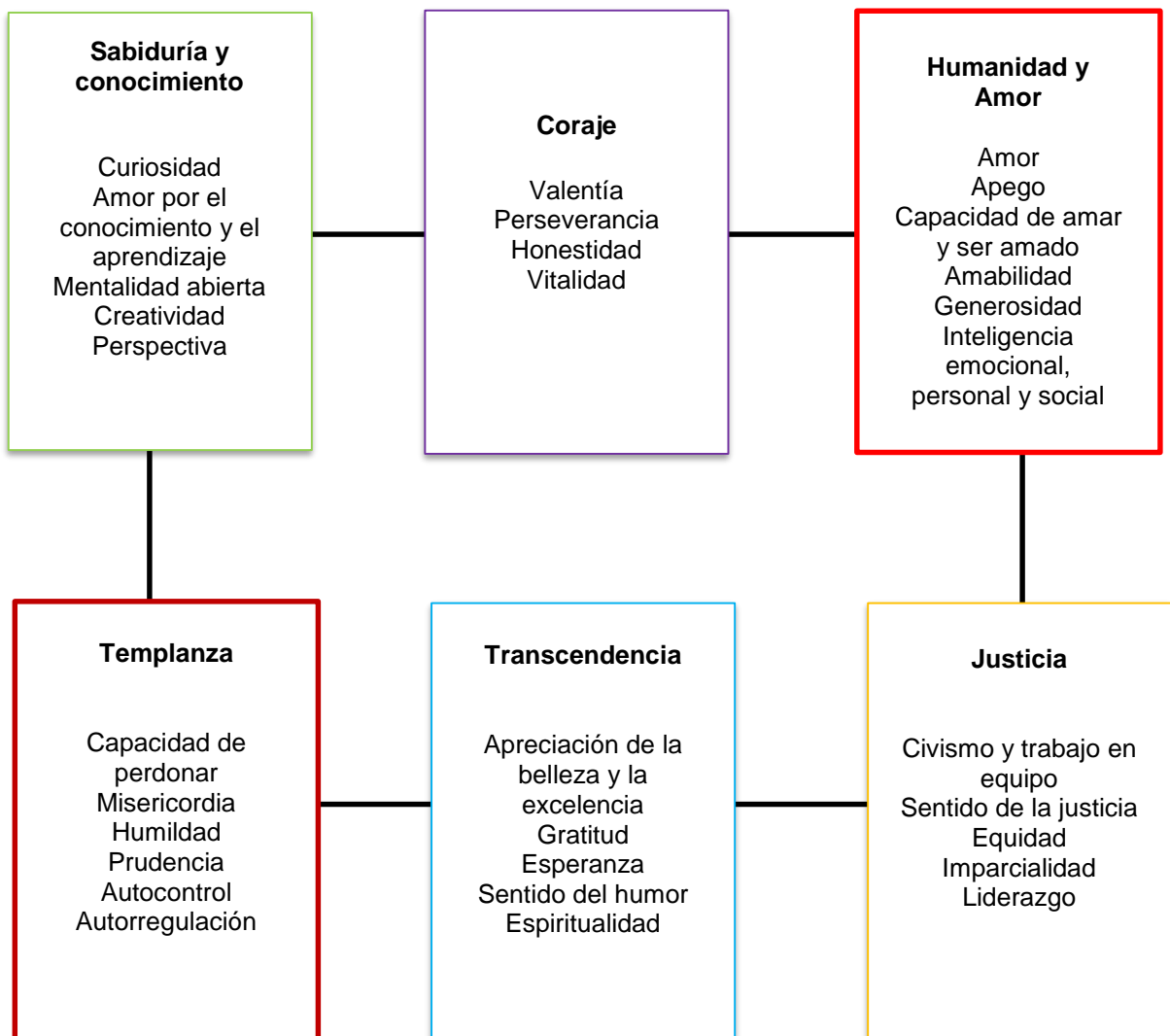


Figura 4. Elaboración Propia. Peterson Y Seligman (2004), citado por Segura & Ramos (2009).

d.3 Organizaciones Positivas:

En éstos últimos años, las empresas están apostando por el bienestar de su personal mediante el cambio de políticas y la creación de estrategias como: desarrollar buenos planes de capacitación, tener políticas internas claras y precisas, describir sus valores, fortificar la comunicación y, sobre todo, tener dentro del equipo de trabajo, líderes que cuenten con principios y valores acordes a la cultura de la organización (Gutiérrez, 2015).

d.4 Relaciones positivas:

Las relaciones interpersonales garantizan una vida psicológica feliz. Se ha visto páginas arriba que no se puede ser feliz en soledad, más bien los amigos y la familia son elementos importantes ya que proporcionan apoyo en momentos difíciles, y celebran las cosas buenas de la vida (Park, Peterson & Sun, 2013).

Las relaciones duraderas se basan en mantener una comunicación activa y constructiva, es decir, saber responder de la mejor manera acerca de un asunto que se comparta. Existen cuatro maneras y sólo una de ellas garantiza mejorar las relaciones (Seligman, 2014).

ACONTECIMIENTO	TIPO DE RESPUESTA	TÚ RESPUESTA
“Me ascendieron y me dieron un aumento de sueldo en el trabajo”	Activa y constructiva (recomendada)	¡Excelente, estoy orgulloso de ti! No verbal: Mantener contacto visual. Manifestaciones de emociones positivas (sonrisa sincera, caricias, risas).
	Pasiva y constructiva	¡Qué buena noticia! Expresión emocional activa ausente o muy poca.
	Activa y destructiva	“Parece que tendrás que asumir mucha responsabilidad”. Manifestación emocional negativa.
	Pasiva y destructiva	¿Qué vamos a cenar? Contacto visual escaso o inexistente, abandonar la habitación.

Tabla 3. Elaboración propia. Adaptado de Seligman, 2014

2.3 La docencia universitaria en el Perú

Según el Capítulo VIII, Art. N° 79 de la Ley Universitaria 30220, al docente universitario le competen funciones como la investigación, la mejora continua, la enseñanza y gestión universitaria. Las características de sus diversas funciones dentro de la institución académica son las que distinguen a los docentes.

Tipos	Descripción
Ordinarios	Principales, asociados, auxiliares.
Principales	Eméritos, honorarios.
Contratados	Prestan servicio a plazo determinado de acuerdo al contrato pactado con la universidad.
Investigador	Genera conocimiento e innovación a través de la investigación. Su carga lectiva es de un curso por año.

Tabla 4. Elaboración Propia. Adaptado de Ministerio de Educación, 2014

El régimen de dedicación de los docentes ordinarios puede ser:

- ✓ Dedicación exclusiva.
- ✓ A tiempo completo.
- ✓ A tiempo parcial:

Para ser docente universitario, se debe cumplir con ciertos requisitos de acuerdo al grado académico que pretenda enseñar. En este sentido, si se quiere dedicar a la enseñanza de pregrado, debe contar con el grado de maestro. Por otro lado, para dictar cátedra a nivel de maestría y programas de especialización, debe tener el grado de Maestro o Doctor. Por último, para que pueda dictar clases a nivel de doctorado, es requisito obligatorio contar con el grado de Doctor.

Según la ANR (2010), los docentes universitarios suman la cifra de 59, 085 a nivel nacional, siendo las universidades privadas, con la mayor concentración.

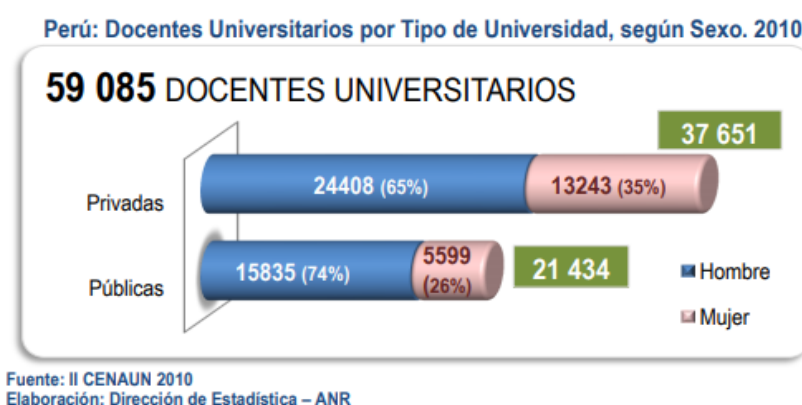


Figura 5. ANR. Docentes Universitarios, 2010.

2.4 Definiciones conceptuales

2.4.1. Felicidad

Según Cuadra y Florenzano (2003), la felicidad puede plantearse como rasgo (sentimiento general) o como estado (estados parciales o situacionales), es un sentimiento estable y todos tenemos un puntaje fijo o línea base de felicidad, que posiblemente sea heredado, es independiente al ambiente en el que se vive y puede ser modificado por diversas circunstancias. En este sentido, las experiencias positivas, serán determinadas por el temperamento. (Seligman, 2003. Citado por Contreras & Esguerra 2006).

Para Prada (2006) la felicidad es un estado mental congénito que tiene lugar gracias a un funcionamiento psicológico saludable y es expresado por emociones positivas.

Argyle (1992) refiere que la felicidad se presenta con una frecuencia e intensidad determinados por emociones positivas y que definitivamente no es lo opuesto a la infelicidad.

Por otro lado, Diener (Diener & Biswas-Diener 2008, citado por Tarragona, 2012), menciona que la felicidad consta de dos componentes, uno afectivo y el otro, cognitivo.

2.4.2. Emociones positivas

Barbara Fredrickson (2009) evita usar el término felicidad por estar muy sobre utilizado y por ser muy “genérico”, y en su lugar ha preferido enfocarse en las emociones positivas ya que según menciona, son más específicas y describen circunstancias más precisas. Menciona además que son el ingrediente activo que permiten rediseñar la vida para mejor. Hace hincapié en que vivir positivamente no va a prevenir la ocurrencia de cosas malas, pero sí ayudará a lidiar con ellas de la mejor manera. Para la autora, la felicidad se consigue al vivir de forma positiva, cada día, donde esté, para incrementarlo más cada vez. Son diez las emociones positivas que ella considera:

- a. **Alegría:** Las personas experimentan alegría por un sinnúmero de situaciones, como, por ejemplo: cuando las cosas van mejor de lo que uno se espera, una fiesta sorpresa o simples eventos cotidianos que dibujan una sonrisa.
- b. **Gratitud:** Es el arte de apreciar algo que se ha recibido, es la sensación de querer retribuir incondicionalmente a quien le agradecemos. Sin embargo, no hay que confundirlo con sentirse en deuda (la sensación de tener que pagarle a alguien por un favor).
- c. **Serenidad:** Cuando alguien se dice a sí mismo “necesito hacer esto más seguido”, es porque ha experimentado esta emoción.
- d. **Interés:** Aparece cuando algo nuevo o diferente llama la atención, requiere un esfuerzo extra de atención. Despierta la curiosidad de explorar nuevas ideas y aprender. Permite expandir la mente y obtener destrezas en actividades nuevas.
- e. **Esperanza:** Se trata de esperar lo mejor. Se basa en la creencia de que las cosas pueden cambiar para bien, que existen posibilidades. Inspira a planear un futuro mejor. Por lo general, aparece cuando las cosas no van bien, cuando se atraviesa por una situación de incertidumbre.
- f. **Orgullo:** A pesar de su connotación negativa (se la asocia con la soberbia), se considera al orgullo como una emoción positiva ya que, si se la balancea con la humildad, permite que la persona se atribuya el crédito de sus logros, sobre todo aquellos que son valorados socialmente. Es una emoción que permite expandir los horizontes debido a que brinda la seguridad de conseguir algo similar a lo que ya se logró. Es un motor para la motivación.
- g. **Diversión:** Aquello inesperado que causa risa. Se presenta en contextos seguros, libres de amenazas y peligros. Es una manera de relacionarse socialmente. A esta emoción se la asocia con el humor,
- h. **Inspiración:** Es trascender lo ordinario al ver mejores posibilidades de las que usualmente se está acostumbrado. Esta emoción hace que uno desee expresar y hacer lo bueno. Sin embargo, hay comparación con

alguien a quien le va mejor, puede que, en lugar de sentirse inspirada, sienta envidia. Está en cada uno elegir qué tipo de emoción quiere sentir, una positiva o negativa.

- i. **Asombro:** Es sentirse abrumado por aquello que se considera grandioso y que trasciende los límites.

- j. **Amor:** El amor agrupa a todas las emociones vistas anteriormente, siendo el contexto lo que las transforma en amor. Se presenta cuando existen buenos sentimientos en el corazón y se está dentro de una relación cercana y segura. Se lo expresa con quienes se mantiene una relación de intimidad: la pareja, los padres, los hermanos, los amigos, los hijos. Por lo general, esta emoción se da entre personas, se presenta a través del agrado que genera el compartir momentos juntos, de deleitarse por las cosas buenas que les sucede, de apoyarse en momentos difíciles y del anhelo de ver “feliz” a la persona amada. Los conceptos similares asociados a esta emoción son el afecto, el cariño (un amor no tan intenso) y el aprecio (dirigido a personas no muy cercanas) (Segura & Ramos, 2009).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Para la realización del presente trabajo, se ha usado la investigación de tipo descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2004), se limita a la descripción de una característica de aquello que se va a investigar valiéndose de la recolección de datos. Es necesario tener claro qué cosa se va a medir y quiénes formarán parte de la medición (población).

3.1.2 Diseño

El diseño es no experimental. La investigación se ha realizado dentro de una situación real, en donde el investigador se limitó a observar el fenómeno en estudio sin controlar, regular ni manipular las condiciones de la prueba (Tamayo, 2004).

3.2. Población

La población está conformada por 64 catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima.

3.2.1 Muestra

El tipo de muestra utilizado es aleatorio simple, por haber seleccionado al azar a los sujetos evaluados. Del total de una población, cada muestra posible ha tenido la misma probabilidad de ser seleccionada (Scheaffer, Mendenhall & Ott, 2007). Es probabilístico, debido a que las unidades de estudio penden, tal como su mismo nombre lo indica, de la probabilidad. El tamaño de la muestra seleccionado ha sido calculado utilizando la fórmula de población finita conocida (Arias, 2006).

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N= 64

Z= Nivel de confianza 95% = 1.96

P= Probabilidad acierto 50% = 0.5

Q= Probabilidad de no acierto 50% 0.5

E= Nivel de significancia = error = 0.05

$$n = \frac{64 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (64-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{64 \times 3.84 \times 0.25}{0.0025 \times 63 + 3.84 \times 0.25}$$

$$n = \frac{245.8 \times 0.25}{0.1725 + 0.96}$$

$$n = \frac{61.44}{1.1175} \quad n = 54.97$$

n = 54

3.3. Variable de estudio y operacionalización

Para el presente trabajo de investigación, se está considerando como variable de estudio a la Escala de Felicidad de Lima (EFL).

3.3.1 Definición Conceptual:

Para Alarcón (2006), la felicidad es un sentimiento de satisfacción que se experimenta de manera subjetiva al poseer el bien que tanto se desea. Posee las siguientes características:

- ✓ Es un sentimiento de satisfacción.
- ✓ Es un estado (duradero y percibe) de la conducta.

- ✓ Supone la pertenencia del bien que hace feliz al individuo.
- ✓ El bien que otorga la felicidad puede ser de diferente naturaleza (materiales, políticos, sociales, psicológicos). Así mismo, el “bien” que hace feliz a uno, puede que no le signifique nada a otro.
- ✓ Puede darse el caso que en un momento histórico o sociocultural determinado exista la aspiración colectiva de anhelar obtener el mismo “bien”.

3.3.2 Definición Operacional (D.O):

Se evaluó la Felicidad utilizando la Escala de Felicidad de Lima creada por Reynaldo Alarcón (Alarcón, 2006). Ésta consta de cuatro factores: “sentido positivo de la vida”, “satisfacción con la vida”, “realización personal” y “alegría de vivir”.

Variable	Dimensiones	Peso	Nº de ítems	Indicadores	Niveles
Felicidad Estado afectivo de satisfacción plena que la persona experimenta subjetivamente al estar en posesión del bien que anhela (Alarcón, 2006).	Sentido positivo de la vida.	40.75%	11	Profunda tristeza (07, 22, 23)	Altamente feliz
	Estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006).			Fracaso (14, 19)	Feliz
Intranquilidad (18)		Mediana-mente feliz			
Pesimismo (17, 20)		Infeliz			
Vacío existencial (02, 26)					
Sentimiento positivo (11)					
	Satisfacción con la vida.	22.22%	6	Satisfacción por los logros obtenidos	Altamente feliz

Satisfacción que experimenta una persona ya sea por cumplir sus logros o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida (Alarcón, 2006).			(03, 04, 05, 06, 10)	Feliz
				Mediana-mente feliz
				Infeliz
Realización personal	22.22%	6	Autosuficiencia (08, 09, 21, 24) Placidez (25, 27)	Altamente feliz
Considerada como la felicidad plena, la persona se encuentra orientado a conseguir metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).				Feliz
				Mediana-mente feliz
				Infeliz
Alegría de vivir	14.81%	4	Maravilla de vivir (12, 16) Experiencias positivas (13, 15)	Altamente feliz
Se considera dentro de este factor a aquellas experiencias positivas y al sentirse, por lo general, bien. (Alarcón, 2006).				Feliz
				Mediana-mente feliz
				Infeliz
	100%	27		

Tabla 5. operacionalización de la variable felicidad

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

Se empleó la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006) como el instrumento de medición para la recolección de datos, utilizando para tal fin, la técnica de la encuesta.

3.4.1 Ficha técnica

Nombre del instrumento: Escala de Felicidad de Lima.

Autor: Reynaldo Alarcón.

Procedencia: Lima, Perú.

Administración: Individual o colectiva.

Duración: Variable (10-15 min. Aproximadamente)

Aplicación: Adultos

Significación: Evalúa 4 factores de la felicidad, los cuales están distribuidos en 27 ítems: “sentido positivo de la vida”, “satisfacción con la vida”, “realización personal”, “alegría de vivir”.

Calificación: Las respuestas, presentadas en escala Likert, tienen que ser sumadas en base al puntaje obtenido.

Totalmente de acuerdo:	5
Acuerdo:	4
Ni acuerdo ni desacuerdo:	3
Desacuerdo:	2
Totalmente en desacuerdo:	1

Cabe recalcar que hay ítems que se encuentran redactados de forma inversa a la felicidad (02, 07, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26), los cuales hay que codificar también, de forma inversa.

3.4.1.1. Sentido Positivo de la Vida

Carecer de estados depresivos profundos y en su lugar y poseer sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida. Contiene 11 ítems, el mayor número de ítems a diferencia de las otras dimensiones (02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26).

3.4.1.2. Satisfacción con la Vida

Se refiere a la satisfacción que experimenta una persona ya sea por cumplir sus logros o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. La componen los ítems: 01, 03, 04, 05, 06 y 10.

3.4.1.3. Realización Personal

Considerada como la felicidad plena. La persona se encuentra orientada a conseguir metas que estima como valiosas para su vida. Compuesta por los ítems: 08, 09, 21, 24, 25 y 27.

3.4.1.4. Alegría de vivir

Considera las experiencias positivas y el sentirse, por lo general, bien. Está compuesta por los ítems: 12, 13, 15 y 16.

Correlaciones entre las sub-escalas de Felicidad: Las correlaciones más altas las presentan los factores “Satisfacción con la Vida” con “Realización Personal” ($r=.67$); y “Sentido Positivo de la Vida” con “Alegría de Vivir” ($r=.57$).

3.5 Procedimiento en la construcción de la Escala de Felicidad de Lima

La elaboración de la Escala de la Felicidad, pasó por diversas etapas antes de llegar a la versión que hoy conocemos. Primero, se definió operacionalmente el constructo felicidad y sus indicadores. Al inicio, se crearon 52 ítems para medir sus indicadores. Éstos se basaron en inventarios ya conocidos y que guardaban relación con la definición operacional. Se la sometió al criterio de jueces y luego de la evaluación y de las sugerencias que éstos dieron, se eliminaron 10 reactivos, quedando el inventario con 42 ítems. Se aplicó éste inventario reducido en una muestra de 80 estudiantes universitarios y tras el análisis se decidió eliminar 12 ítems más. El inventario de 30 ítems fue utilizado por Alarcón

en su escala, sin embargo, se optó por eliminar 03 reactivos más debido a que tenían baja correlación dentro del total de ítems. Actualmente la escala cuenta con 27 ítems.

3.5.1 Confiabilidad

Los coeficientes de Confiabilidad son los siguientes:

- ✓ *Correlación Ítem-Escala:* Esta correlación permitió eliminar a tres reactivos que tenían las correlaciones más bajas del total de los ítems. El procedimiento consistió en someter a correlación a cada ítem frente a la puntuación total. El resultado concluyó que las correlaciones eran altamente significativas ($p < .001$, para 2 colas). La media de dichas correlaciones también es elevada ($r = .511$; $p < .001$).
- ✓ *Correlaciones Ítem-Ítem:* La media de las correlaciones indica que existe una relación significativa entre los ítems de la Escala ($r = .28$; $p < .01$). Cabe recalcar que, cada ítem conserva su autonomía, diferenciándose entre ellos. Por otro lado, el Análisis de Varianza entre las medias de los ítems señala diferencias significativas ($F = 212.69$, $p < .01$).
- ✓ *Coefficiente Alfa de Cronbach:* Según el autor, todos los valores Alfa son altamente significativos, cuyo rango va de .909 a .915. La consistencia interna es de $\alpha = .916$, lo que significa que es elevada.
- ✓ *Coefficientes Split-Half:* Respaldan la alta confiabilidad del instrumento las magnitudes de las correlaciones del coeficiente de mitades de Spearman-Brown (longitudes desiguales) $r^n = .884$ y el de Guttman Split-Half $r = .882$.

3.5.2 Validez

Cuenta con dos enfoques principales. El primer enfoque se basó en los hallazgos de investigaciones que demostraron una alta relación entre felicidad y algunas variables psicológicas que la predicen, mientras que el segundo enfoque buscó establecer la estructura interna de la Escala a través del análisis factorial.

- ✓ *Correlaciones entre la Escala de Felicidad y variables de personalidad:* Se sometieron a correlación: la Escala de Felicidad con las escalas de extraversión y neuroticismo del Inventario de Personalidad de Eysenck,

EPI (Anicama, 1985). Los resultados indicaron que la extraversión predice la felicidad y el neuroticismo no la favorece.

- ✓ *Correlaciones entre Felicidad y Afectos Positivos y Negativos:* Por lo general, cuando se quiere validar los inventarios de felicidad, hay que verificarla con una escala de afectos. En el año 2003, Alarcón creó la Escala de Afectos Positivos y Negativos, la cual sirvió para correlacionarla con la Escala de la Felicidad. Los resultados hallados fueron los siguientes: la correlación de Pearson entre los puntajes de felicidad y afectos positivos es positiva y significativa ($r=.48$; $p<.01$), mientras que entre felicidad y afectos negativos la correlación fue negativa y significativa ($r=.48$; $p<.01$). Las correlaciones encontradas fueron las esperadas.
- ✓ *Validez Factorial de la Escala:* Se evaluó la validez del constructo a través del análisis factorial en la cual se concluyó que la Escala de la Felicidad posee validez factorial.

Baremos

Los baremos de la Escala de Felicidad son los siguientes:

	Infeliz	Medianamente feliz	Feliz	Altamente feliz
Factor I	11 – 24	25 – 38	39 – 51	52 – 55
Factor II	6 – 12	13 – 18	19 – 24	25 – 30
Factor III	6 – 12	13 – 18	19 – 24	25 – 30
Factor IV	4 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20

Tabla 6. Interpretación de los puntajes según los factores de la Escala de la Felicidad de Lima.

Puntajes	Felicidad
119 – 135	Muy alta
111 – 118	Alta
96 – 110	Media
88 – 95	Baja
27 – 87	Muy baja

Tabla 7. Niveles de felicidad según la Escala de Felicidad de Lima.

3.6 Procedimiento de recolección de datos

Con el fin de proceder con la recolección de datos, se redactó una solicitud dirigida al Decano de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para solicitar su permiso de realizar la presente investigación. Con la carta de aceptación emitida por la autoridad universitaria, se habló con el Coordinador Académico, quien otorgó el permiso correspondiente para proceder a la aplicación de la escala a los catedráticos. El instrumento se entregó personalmente y al azar a cada uno de ellos en un lapso de cinco días. Cabe resaltar, que no presentaron problema alguno en el entendimiento la escala, sin embargo, algunos de ellos se negaron a ser evaluados.

Una vez completada la muestra, se ordenaron las hojas de respuestas y se procedió a realizar una base de datos para ser trabajadas en el programa SPSS.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procedimiento de los resultados.

Una vez reunida la información se procedió a:

- ✓ Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS, 22 y MS Excel 2013).
- ✓ Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (Porcentajes), de los datos del instrumento de investigación.
- ✓ Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:
 - Valor máximo y mínimo.
 - Media aritmética.

4.2. Presentación de los resultados.

Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación:

Tabla 8.

Medidas estadísticas descriptivas:

N	Válido	54
	Perdidos	0
Media		113,35
Mínimo		39
Máximo		135

El estudio realizado a 54 sujetos, sobre la escala de felicidad, tiene como interpretación los siguientes datos:

- ✓ Una media de 113,35 que se categoriza como “Alta”.
- ✓ Un valor mínimo de 39 que se categoriza como “Muy Bajo”.
- ✓ Un valor máximo de 135 que se categoriza como “Muy Alta”

Tabla 9.

Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes a la Escala de la Felicidad de Lima.

	Sentido Positivo de la Vida	Satisfacción con la Vida	Realización Personal	Alegría de Vivir
N Válido	54	54	54	54
Perdidos	0	0	0	0
Media	48,80	23,81	23,22	17,52
Mínimo	12	10	9	7
Máximo	55	30	30	20

En los factores que abarcan la Escala de la Felicidad de Lima se pueden observar los siguientes resultados:

En el factor “Sentido Positivo de la Vida” se puede observar:

- ✓ Una media de 48,80 que vendría a categorizarse como “Feliz”.
- ✓ Un mínimo de 12 que se categoriza como “Infeliz”.
- ✓ Un máximo de 55 que vendría a categorizarse como “Altamente Feliz”.

En el factor “Satisfacción con la Vida” se puede observar:

- ✓ Una media de 23,81 que vendría a categorizarse como “Feliz”.
- ✓ Un mínimo de 10 que se categoriza como “Infeliz”.
- ✓ Un máximo de 30 que vendría a categorizarse como “Altamente Feliz”.

En el factor “Realización Personal” se puede observar:

- ✓ Una media de 23,22 que vendría a categorizarse como “Feliz”.
- ✓ Un mínimo de 9 que se categoriza como “Infeliz”.
- ✓ Un máximo de 30 que vendría a categorizarse como “Altamente Feliz”.

En el factor “Alegría de Vivir” se puede observar:

- ✓ Una media de 17,52 que vendría a categorizarse como “Altamente Feliz”.

- ✓ Un mínimo de 7 que se categoriza como “Infeliz”.
- ✓ Un máximo de 20 que vendría a categorizarse como “Altamente Feliz”.

A continuación se mostrarán las tablas estadísticas para poder observar los índices alto y bajo, referente a las dimensiones de la Escala de la Felicidad de Lima.

Tabla 10.

NIVEL GENERAL DE LA FELICIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja	4	7,41	7,41	7,41
	Baja	2	3,70	3,70	11,11
	Media	9	16,67	16,67	27,78
	Alta	8	14,81	14,81	42,59
	Muy Alta	31	57,41	57,41	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

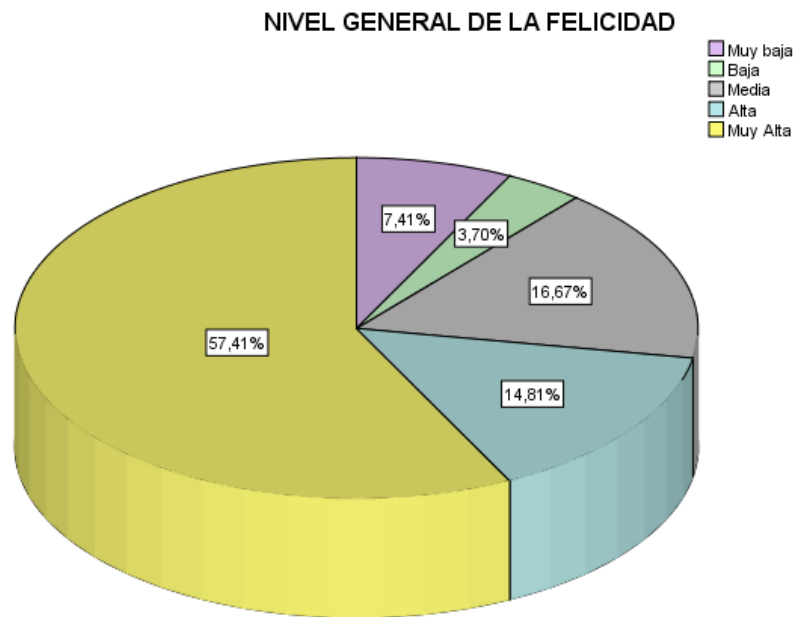
Comentario:

El nivel general de la felicidad en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima, se considera en la categoría “Muy Alta”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 57,41% corresponde a la categoría “Muy Alta”
- ✓ 16,67% corresponde a la categoría “Media”
- ✓ 14,81% corresponde a la categoría “Alta”
- ✓ 3,70% corresponde a la categoría “Baja”
- ✓ 7,41% corresponde a la categoría “Muy Baja”

Figura 6.

Resultados del Nivel Total de la Escala de Felicidad de Lima



Comentario:

El nivel general de la felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Muy Alta”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 57,41% corresponde a la categoría “Muy Alta”
- ✓ 3,70% corresponde a la categoría “Baja”

Tabla 11.

Resultados del Factor “Sentido Positivo de la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Infeliz	3	5,56	5,56	5,56
Medianamente Feliz	1	1,85	1,85	7,41
Feliz	23	42,59	42,59	50,00
Altamente Feliz	27	50,00	50,00	100,0
Total	54	100,00	100,00	

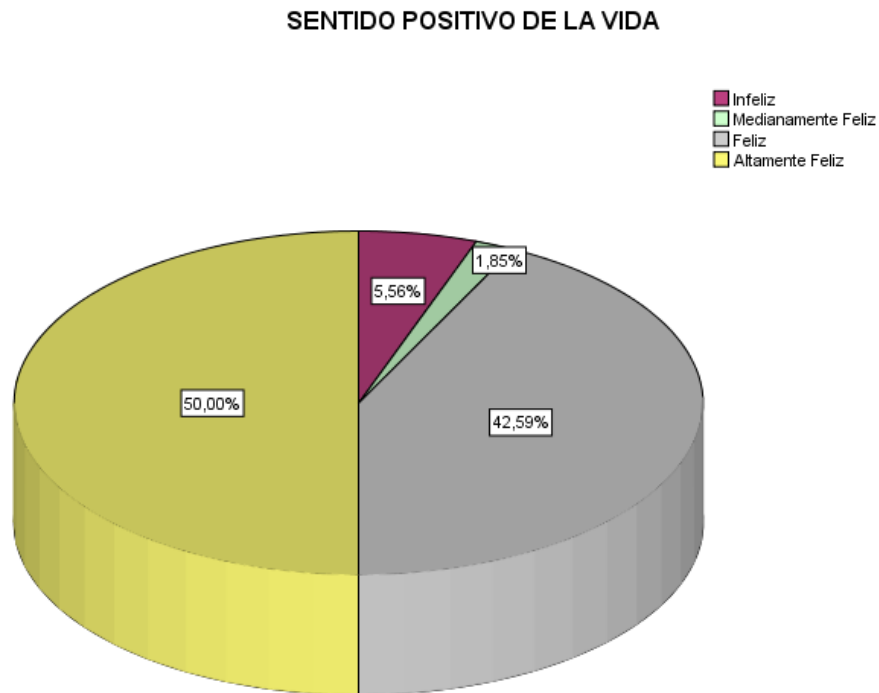
Comentario:

El factor “Sentido Positivo de la Vida” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 50,00% corresponde a la categoría “Altamente Feliz”
- ✓ 42,59% corresponde a la categoría “Feliz”
- ✓ 1,85% corresponde a la categoría “Medianamente Feliz”
- ✓ 5,56% corresponde a la categoría “Infeliz”

Figura 7.

Resultados del Factor “Sentido Positivo de la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima.



El factor “Sentido Positivo de la Vida” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 50,00% corresponde a la categoría “Altamente Feliz”
- ✓ 1,85% corresponde a la categoría “Medianamente Feliz”

Tabla 12.

Resultados del Factor “Satisfacción con la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Infeliz	5	9,26	9,26	9,26
Medianamente Feliz	3	5,56	5,56	14,82
Feliz	15	27,78	27,78	42,60
Altamente Feliz	31	57,41	57,41	100,0
Total	54	100,0	100,0	

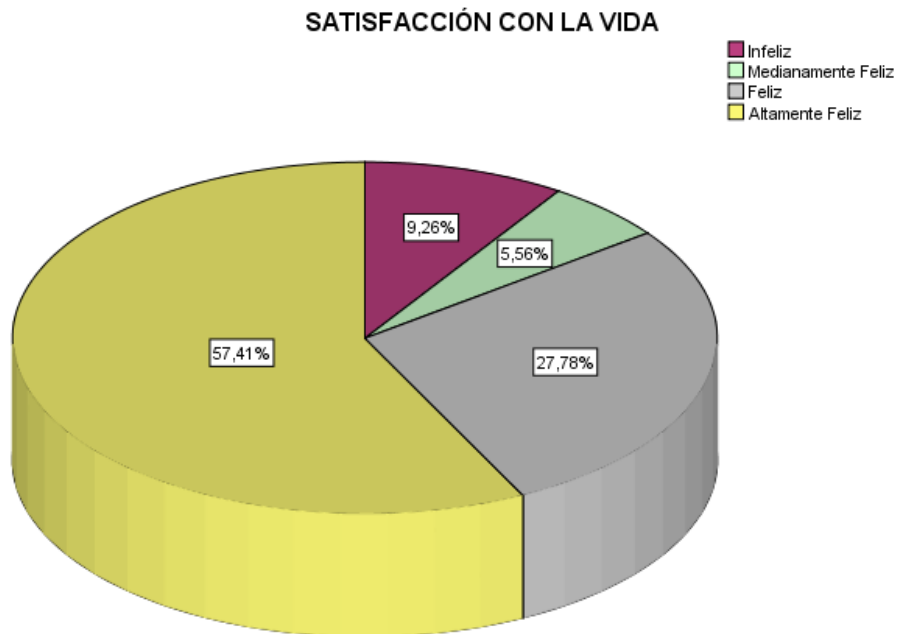
Comentario:

El factor “Satisfacción con la Vida” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 57,41% corresponde a la categoría “Altamente Feliz”
- ✓ 27,78% corresponde a la categoría “Feliz”
- ✓ 5,56 % corresponde a la categoría “Medianamente Feliz”
- ✓ 9,26% corresponde a la categoría “Infeliz”

Figura 8.

Resultados del Factor “Satisfacción con la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima.



El factor “Satisfacción con la Vida” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 57,41% corresponde a la categoría “Altamente Feliz”.
- ✓ 5,56% corresponde a la categoría “Medianamente Feliz”.

Tabla 13.

Resultados del Factor “Realización Personal” de la Escala de Felicidad de Lima.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Infeliz	2	3,70	3,70	3,70
	Medianamente Feliz	4	7,41	7,41	11,11
	Feliz	25	46,30	46,30	57,41
	Altamente Feliz	23	42,59	42,59	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

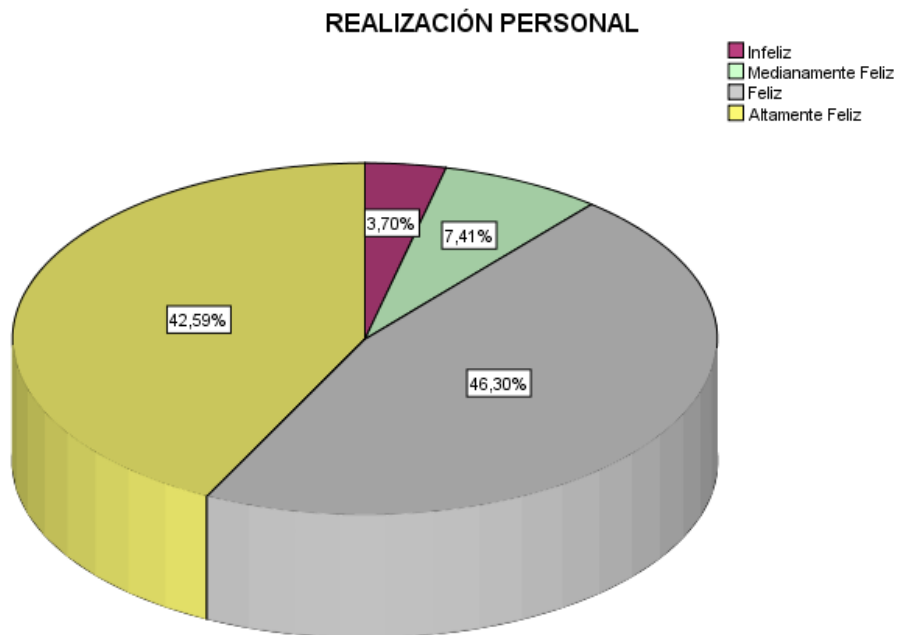
Comentario:

El factor “Realización Personal” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Feliz”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 42,59% corresponde a la categoría “Altamente Feliz”
- ✓ 46,30% corresponde a la categoría “Feliz”
- ✓ 7,41% corresponde a la categoría “Medianamente Feliz”
- ✓ 3,70% corresponde a la categoría “Infeliz”

Figura 9.

Resultados del “Realización Personal” de la Escala de Felicidad de Lima.



El factor “Realización Personal” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Feliz”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 46,30% corresponde a la categoría “Feliz”.
- ✓ 3,70% corresponde a la categoría “Infeliz”.

Tabla 14.

Resultados del Factor “Alegría de Vivir” de la Escala de Felicidad de Lima.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Infeliz	2	3,70	3,70	3,70
Medianamente Feliz	3	5,56	5,56	9,26
Feliz	9	16,67	16,67	25,93
Altamente Feliz	40	74,07	74,07	100,0
Total	54	100,0	100,0	

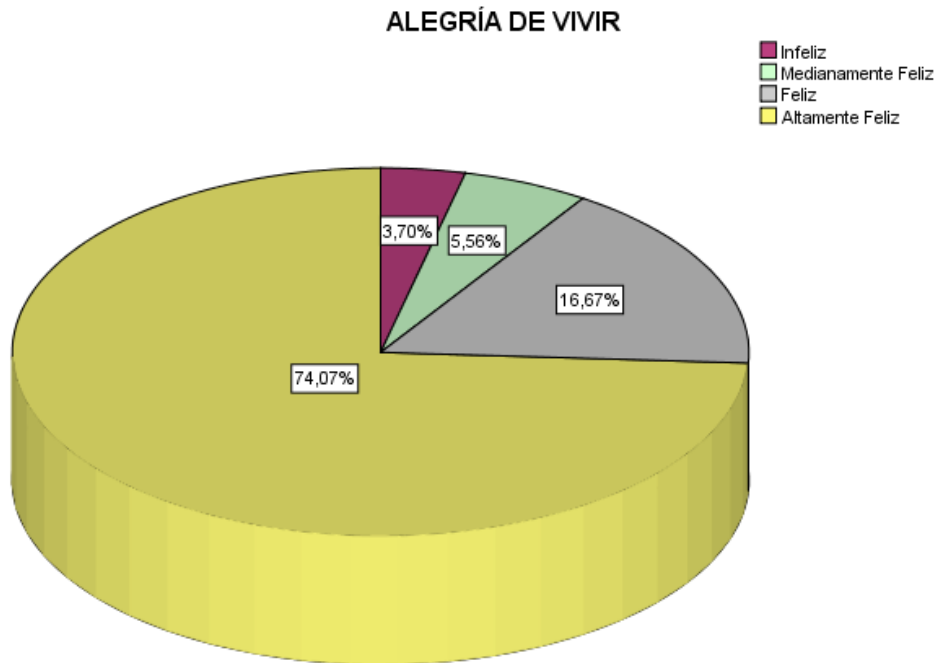
Comentario:

El factor “Alegría de Vivir” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 74,07% corresponde a la categoría “Altamente Feliz”
- ✓ 16,67% corresponde a la categoría “Feliz”
- ✓ 5,56% corresponde a la categoría “Medianamente Feliz”
- ✓ 3,70% corresponde a la categoría “Infeliz”

Figura 10.

Resultados del Factor “Alegría de Vivir” de la Escala de Felicidad de Lima.



El factor “Alegría de Vivir” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”, observándose los siguientes resultados:

- ✓ 74,07% corresponde a la categoría “Altamente Feliz”.
- ✓ 3,70% corresponde a la categoría “Infeliz”.

4.3. Análisis y discusión de los resultados

El objetivo de este trabajo era determinar el nivel de felicidad de 54 catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima. Para tal fin, se recolectó información mediante el instrumento de la "Escala de Felicidad de Lima" de Reynaldo Alarcón (2006). El resultado obtenido indicó que el nivel de felicidad se ubicó en la categoría "Muy Alta" con 57,41%, lo cual precisa que más de la mitad del grupo de docentes, se sienten felices con la vida que actualmente tienen. Sin embargo, existe un pequeño grupo de ellos que se ubicó en la categoría "Baja" con 3,70%, lo que implica que existe una minoría que no es feliz.

Similares resultados a los encontrados en esta investigación se pueden ver en Arcila H. (2011) en la investigación que realizó a los afiliados de un programa de salud, hallando que el 60,0% de los evaluados obtuvieron como resultado el estar "Altamente Satisfechos" con su vida. Así mismo, el 52,0% de los participantes expresaron sentirse "Contentos" respecto a su vida y un 28,0% manifestó sentirse "Contentísimo". Sus resultados fueron contrastados con Dominios Específicos de Satisfacción, encontrando que la edad, la educación superior, el lugar y horario de trabajo, la vivienda, los amigos, la familia y la salud son los que más contribuyen a tener una alta satisfacción con la vida.

De igual manera, Muñoz et. al. (2018), encontraron que el 34% de los participantes (docentes) se encuentran "Muy Satisfechos" con su vida y el 51% "Satisfechos". Así mismo, afirman que hay correlaciones significativas con respecto a la satisfacción vital y el bienestar subjetivo en las variables de género, edad, titularidad del centro, etapa educativa y años de experiencia docente. Así, los sujetos de 61 años a más muestran mayor satisfacción vital y bienestar. Con respecto a los años de experiencia, aquellos que tienen entre 11 y 21 años como docentes presentan mayor satisfacción vital y bienestar. Por último, la etapa educativa que genera mayor satisfacción vital y bienestar es la universitaria.

En cuanto a la felicidad de la población adulta en Chile, Undurraga (2007) concluyó que las variables que aumentan la probabilidad de ser feliz son las siguientes: la satisfacción económica (45%), el esfuerzo por alcanzar las metas (64%), el optimismo (55%) y el sentirse afortunado (84%), la satisfacción con el amor y la familia (55%), la vida amorosa (63%), la satisfacción familiar (53%).

Estos resultados corroboran la teoría de que la felicidad, además de ser un “estado”, es un proceso dinámico que se caracteriza por la interacción de condiciones de índole variada, (biológicas, psicológicas y socioculturales) (Alarcón y Caycho, 2015). Por lo tanto, el nivel de felicidad depende también de factores externos.

Iguales resultados encontraron Eugenio, J. et al (2015) hallando que el 69% de los estudiantes universitarios que participaron en su investigación presentan un nivel “Alto” de felicidad, siendo los estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología los que obtuvieron un puntaje más elevado (41%) en comparación con los alumnos de Administración, quienes obtuvieron un 28%. De esta manera, se determinó que los estudiantes de psicología son los más felices. Por otro lado, Alarcón y Caycho (2015), concluyeron que existe correlación entre los tres factores de la gratitud y los cuatro factores de la felicidad y que los factores de la gratitud: reciprocidad y obligación moral correlacionan positiva y significativamente con la felicidad, señalando que la gratitud, pero sobre todo el factor reciprocidad, predice la felicidad. Es decir, las personas que corresponden con agrado y satisfacción a un favor que han recibido tienen más probabilidades de experimentar felicidad.

Por último, iguales resultados encontraron León e Hidalgo (2017) en su investigación acerca de la gratitud y la felicidad en estudiantes universitarios de Lima, donde el 80.4% se encuentra en el nivel “Alto” de felicidad, manifestando que esto es un indicador de que los estudiantes que participaron en la encuesta poseen una adecuada autoestima, tienen un apropiado control personal y poseen optimismo.

Diener (2006), explica que las personas que puntúan alto en la Escala de Satisfacción con la Vida, se debe a que “aman su vida” y sienten que las cosas les están saliendo muy bien. Son conscientes de que su vida no es perfecta, pero sí que mejora a medida que pasa el tiempo. Así mismo, su grado elevado de satisfacción se ve influenciada por el crecimiento personal y el afrontamiento de retos.

Myers y Diener (1996), afirman que las personas felices poseen alta autoestima, se consideran más éticos, inteligentes, menos prejuiciosos, tienen

mejores relaciones personales, controlan sus vidas eficazmente, son optimistas y extrovertidos.

Para Lyubomirsky (2007) las personas muy felices se caracterizan por poseer los siguientes atributos, pensamientos y comportamientos: son agradecidos, cultivan el optimismo (lo que les permite ver el lado positivo de la vida, alcanzar sus metas, perseverar, tener vitalidad y alta autoestima), evitan pensar en exceso y compararse con el resto, tienen mejores relaciones interpersonales, saben manejar el estrés, la adversidad y el trauma, viven en el presente (lo que aumenta el nivel de “flow” o “fluir”, término acuñado por Csikszentmihalyi para referirse al estado de absorción al que nos puede llevar una actividad que realmente disfrutamos), se comprometen a cumplir sus objetivos, cuidan su cuerpo y su alma (mediante la práctica regular de ejercicio, meditación, religión o espiritualidad).

Reynaldo Alarcón (2006) por su parte, encontró que los afectos positivos como la satisfacción, el entusiasmo y el buen humor predicen mejor la conducta feliz. Así mismo, afirma que una de las variables que mejoran el nivel de felicidad tiene que ver con el ingreso económico obtenido mediante el trabajo, y que si bien es cierto “el dinero no hace la felicidad”, es un componente que lo promueve. Por último, la felicidad se incrementa con la educación y disminuye con el desempleo.

Comentario: Se puede afirmar que los docentes evaluados, se encuentran en una etapa en la que gozan de estabilidad emocional, laboral y satisfacción económica. Tienen autonomía para ejercer su profesión al diseñar las clases y desarrollar las temáticas de los cursos de acuerdo a sus fortalezas individuales, lo que les proporciona satisfacción personal y laboral. Por otro lado, el alto nivel académico que exige la práctica de la docencia universitaria los motiva a mejorar, actualizarse y desarrollarse profesionalmente de manera constante. Muchos de ellos, quizá, han llegado a alcanzar el ideal de su vida a través del cumplimiento de las metas que se trazaron hace años o están cerca de alcanzarlas. Por último, no se puede dejar de mencionar que la docencia universitaria goza de una mejor valoración social, lo que les brinda estatus y reconocimiento por parte de la sociedad, de la institución académica donde ejercen su profesión y del

alumnado, lo que en definitiva aumenta su nivel de satisfacción, orgullo personal y felicidad.

El factor “Sentido Positivo de la Vida” arrojó como resultado que el 50% de los catedráticos se encuentran dentro de la categoría “Altamente Feliz”. En contraparte se halló un 1,85% dentro de la categoría “Medianamente Feliz”.

El trabajo de investigación que realizó Christian Del Carre (2014), acerca de la relación entre los rasgos de personalidad y la felicidad, formuló y comprobó la hipótesis de que los rasgos de la personalidad y la obtención de la felicidad están relacionados encontrando que los sujetos con menor neuroticismo, extrovertidos y con menor psicoticismo tienen mayor sentido positivo de la vida. Por otro lado, Toribio, L. et al (2012) en su investigación sobre la validación de la Escala de Felicidad en adolescentes mexicanos, encontraron que quienes puntúan más alto en las en esta dimensión, son la mujeres.

Por otro lado, Eugenio, J. et al (2015) hallaron que el nivel del “sentido positivo de la vida” es más elevado en aquellos que estudian psicología en comparación con los estudiantes de Administración. Alarcón y Caycho (2015) en su estudio acerca de la relación entre gratitud y la felicidad, encontraron que los factores de gratitud: “reciprocidad” y “obligación moral”, se relacionan con el factor “sentido positivo de la vida”. Estudios demuestran que la relación entre la gratitud y la ausencia de sufrimiento profundo está mediada por mecanismos emocionales (Lambert, Fincham, & Stillman, 2012; Citado por Alarcón & Caycho, 2015). Los resultados obtenidos acerca de la relación entre gratitud y felicidad fueron corroborados por León & Hidalgo (2017), en cuya investigación hallaron que existe una relación altamente significativa entre “gratitud” y “sentido positivo de la vida”.

Por último, en la investigación realizada por Davey (2016) acerca del engagement (compromiso) y la felicidad, encontró que el componente “Absorción” (definida a la concentración plena en el trabajo y sentir que el tiempo pasa más rápido debido a la dosis de disfrute que se experimenta) del engagement se correlaciona de manera muy significativa con “Ausencia de Sufrimiento Profundo” (también denominado “Sentido Positivo de la Vida”). Con respecto a la edad, aquellos participantes entre 31 a 40 años obtuvieron mayor

puntuación en “Ausencia de sufrimiento”, Así mismo, los estudiantes universitarios obtuvieron mayor puntuación en este mismo factor con respecto a aquellos de formación técnica.

Barbara Fredrickson (2003; Citada por Villegas, 2012), en la teoría de la Ampliación y la Construcción de Emociones Positivas manifiesta que un buen balance entre las emociones positivas y negativas contribuyen a la felicidad, afirmando que aquellos que experimentan con mayor frecuencia las emociones positivas, son más felices. Sin embargo, no minimiza la función que tienen las emociones negativas para la supervivencia. Considera a las emociones positivas como el ingrediente activo que permite rediseñar la vida para bien. Para la autora, la felicidad se consigue al vivir de forma positiva (Fredrickson, 2009). Por otro lado, En el año 2004, Peterson y Seligman crearon el “Manual de Fortalezas y virtudes”, donde contemplan las 24 fortalezas que le permiten al ser humano ser feliz. Conocer las fortalezas que predominan en cada una de las personas le permitirá experimentar un mayor grado de felicidad, ya que las usarán a su favor para lograr tener un mejor estilo de afrontamiento y crecimiento psicológico ante los acontecimientos negativos de la vida.

Alarcón (2006) señala que “estar feliz” representa la ausencia de estados depresivos, de fracaso, de pesimismo, de intranquilidad y ausencia de vacío existencial.

Comentario: El nivel de “sentido positivo de la vida” alcanzado por los catedráticos es “Muy Alto”, lo que resulta coherente con la muestra evaluada, ya que por su misma condición de adultos (medio y mayores), tienen mayor regulación de sus emociones, es decir, maximizan los afectos positivos y minimizan los negativos. Conocen sus virtudes, fortalezas y viven de manera positiva, lo cual los lleva a experimentar estados de bienestar consigo mismos y con los demás. Las fortalezas personales que podrían estar asociadas al ejercicio de la profesión docente son: el amor por el aprendizaje, el pensamiento crítico, el ingenio, la inteligencia social, personal y emocional, la laboriosidad, la integridad, la honestidad, la amabilidad, el liderazgo, el deber y la pasión; por lo tanto, éstas actúan como el soporte de su actitud positiva hacia sí mismos y hacia la vida.

En el factor “Satisfacción con la vida” se obtuvo como resultado que el 57,41% de los catedráticos se encuentran dentro de la categoría “Altamente Feliz”, mientras que el 5,56% se ubican dentro de la categoría “Medianamente Feliz”.

Muñoz et. Al. (2018), encontraron que el bienestar subjetivo y satisfacción vital correlacionan positivamente, por lo que infieren que aquellos docentes que se sientan satisfechos con su vida también experimentarán alto grado de bienestar subjetivo, siendo los aspectos concernientes al “logro de los objetivos vitales” y la posibilidad de “cambiar algunos aspectos de su vida” los que reflejan una mayor satisfacción. Por último, mencionan que el ítem “Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes” de la Escala de Satisfacción con la Vida, (que es muy parecido a uno de los ítems del factor “Satisfacción con la Vida” de la Escala de Felicidad de Lima), es el aspecto que demuestra mayor satisfacción.

Arcila H. (2011) en su investigación acerca de la felicidad en afiliados al programa para la salud psicofísica en Medellín, encontró que el 58% de los trabajadores que evaluó se encuentran “Bastante de Acuerdo” en el ítem “La mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal”, el 48% se encuentran “Bastante de Acuerdo” en el ítem “Las condiciones de mi vida son excelentes”, el 96% está “Totalmente de Acuerdo” en el ítem “Estoy satisfecho con mi vida”, en el ítem “Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes en la vida”, el 52% está “Bastante de Acuerdo”. Con respecto a la edad, el 82,9% entre los 51 y 65 años afirmaron sentir satisfacción con su vida, Seguidos por el 62,9% cuyo rango de edad fluctúa entre los 36 y 50 años. En cuanto a sus ingresos económicos, el 52,0% expresaron sentir satisfacción. El tipo de trabajo y el tiempo dedicado al mismo también influyen en el nivel de satisfacción, sus hallazgos reportaron que el 84,0% de los participantes están satisfechos con la Facultad o Departamento para el que trabajan y el 93% de aquellos que trabajan a tiempo completo expresaron sentir una “Alta Satisfacción” con su vida.

Del Carre (2014), en su investigación acerca de la relación entre los rasgos de personalidad y la felicidad, formuló y comprobó la hipótesis de que los rasgos de la personalidad y la obtención de la felicidad están relacionados

encontrando que los sujetos con menor neuroticismo, extrovertidos y con menor psicoticismo tienen mayor “satisfacción con la vida”.

En los antecedentes nacionales, Alarcón y Caycho (2015) encontraron que los factores de gratitud: “reciprocidad” y “obligación moral”, guarda relación con el factor “satisfacción con la vida”. Por otro lado, Davey (2016) encontró que el componente “Absorción” (definida a la concentración plena en el trabajo y sentir que el tiempo pasa más rápido debido a la dosis de disfrute que se experimenta) del engagement se correlaciona de manera muy significativa con “satisfacción con la vida”. León e Hidalgo (2017), encontraron que existe una relación altamente significativa entre “gratitud” y “satisfacción con la vida”, concluyendo que quienes expresan mayor gratitud, sienten satisfacción con su vida y esto les produce bienestar.

Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), definen a la satisfacción con la vida como el juicio cognitivo que hace una persona sobre su vida. Dicha escala busca que la persona evalúe de manera general lo que ha logrado en la vida y cuán satisfecho se siente al respecto. Obtener una puntuación alta (45) sugiere alta presencia de satisfacción con la vida (Blanco y Salazar, 2014).

Alarcón (2006) refiere que este factor corresponde a la satisfacción de haber alcanzado algo en la vida, de estar donde se tiene que estar o se encuentra muy próximo a alcanzarlo. Así mismo, describe a los estados positivos de satisfacción, generados por la posesión de algún bien anhelado.

Comentario: Los docentes, al hacer una evaluación global de su vida, han identificado que están satisfechos ya que poseen óptimas condiciones de vida y han logrado conseguir cosas que para ellos son de gran importancia, esto explica los resultados “Altamente Feliz” obtenidos en este factor. Por un lado, el hecho de estar trabajando y de percibir ingresos económicos les brinda seguridad para vivir, les permite sentirse útiles a la sociedad y ser autosuficientes.

Así mismo, la docencia es una vocación, si decidieron dedicarse a ella a pesar de contar con una profesión previa, se deduce que disfrutaban de este trabajo, lo que les genera sentimiento de significación, orgullo y entusiasmo por

asumir nuevos retos. Disfrutar del trabajo incrementa la satisfacción con la vida y la felicidad.

El factor "Realización Personal" arrojó como resultado que el 46,30% de los catedráticos se encuentran dentro de la categoría "Feliz". En contraparte se halló un 3,70% dentro de la categoría "Infeliz", lo que indicaría que hay quienes no se sienten plenamente realizados.

En los antecedentes internacionales encontramos que Del Carre (2014), en su investigación acerca de la relación entre los rasgos de personalidad y la felicidad, formuló y comprobó la hipótesis de que los rasgos de la personalidad y la obtención de la felicidad están relacionados encontrando que los sujetos con menor neuroticismo, extrovertidos y con menor psicoticismo tienen mayor "Realización Personal".

En los antecedentes nacionales, Alarcón y Caycho (2015) encontraron que los factores de gratitud: "reciprocidad" y "obligación moral", también guardan relación con el factor "realización personal". La investigación realizada por Davey (2016) acerca del engagement (compromiso) y la felicidad, encontró que el componente "Absorción" del engagement se correlaciona significativamente con "realización personal".

Maslow (1972) afirma que las personas tienden a la autorrealización ya que tienen el deseo de superarse y llegar a ser mejores seres humanos. Para el autor, las personas autorrealizadas: tienen una percepción superior de la realidad, se aceptan a sí mismos, al resto (incluyendo a su entorno), son espontáneos, enfocan correctamente sus problemas, son independientes, gozan de autonomía, poseen riqueza emocional, disfrutan mejor de las experiencias, se identifican más con sus pares, sus relaciones interpersonales son de calidad, su carácter es más democrático, son más creativos, poseen más valores.

Ryff (1989a,1989b; Citada por Páez, 2008) creó un modelo multidimensional de bienestar psicológico, en el cual puso el foco de atención en el desarrollo de capacidades y crecimiento personal, aspectos que habían sido dejado de lado en anteriores escalas de medición de la felicidad. Estos dos aspectos son concebidos como indicadores del buen funcionamiento positivo. La

dimensión “crecimiento personal” se asocia a la idea de evolución y aprendizaje de la persona para que siga creciendo y lleve al máximo sus capacidades.

Alarcón (2006) menciona que este factor Guarda correspondencia con la definición de felicidad que presume la orientación de la persona hacia metas que cree valiosas para él.

Comentario: Para este factor, los resultados hallados indicaron que los docentes evaluados se encuentran dentro de la categoría “Feliz”, lo que apunta a pensar que si bien es cierto se encuentran felices por lo que han alcanzado hasta el momento, aún no han culminado su proceso de autorrealización, lo cual es bueno ya que esto los motiva a seguir desarrollando su potencial para crecer profesionalmente y entregar lo mejor a sus alumnos, a la institución donde laboran y a la sociedad. La docencia es una profesión que demanda formación permanente, innovación, compromiso y desarrollo de habilidades, todo esto los impulsa a seguir mejorando.

En el factor “Alegría de Vivir”, se obtuvo como resultado que un 74,07%, dentro de la categoría “Altamente Feliz”, mientras que el 3,70% se ubica dentro de la categoría “Infeliz”.

En los antecedentes internacionales encontramos que Del Carre (2014), en su investigación acerca de la relación entre los rasgos de personalidad y la felicidad, formuló y comprobó la hipótesis de que los rasgos de la personalidad y la obtención de la felicidad están relacionados encontrando que los sujetos con menor neuroticismo, extrovertidos y con menor psicoticismo tienen mayor “Alegría de Vivir”.

Se puede entender el optimismo como la predisposición de mirar favorablemente hacia el futuro, lo cual genera en la persona sentimiento de bienestar, buen estado de ánimo y a ser perseverante con sus metas futuras (Poseck, 2006; Citado por Alpizar y Salas 2017). Por otro lado, la alegría se refiere a la felicidad, la euforia y el gozo, se la experimenta mayormente en contextos seguros y familiares y en algunos casos cuando una meta llega a ser cumplida. Así mismo, amplía las opciones de pensamiento y acción, ayudando a la persona a construir habilidades, que luego se convertirán en recursos

perdurables que se podrán utilizar a lo largo de la vida (Fredrickson, 2001; citada por Villegas, 2012)

Alarcón (2006) menciona que este factor se caracteriza por referirse al optimismo y a la alegría, ambas emociones positivas que expresan felicidad y lo maravilloso de vivir.

Comentario: Este último factor es el que ha obtenido mayor puntuación en comparación con los tres anteriores, lo que indica y reafirma que los docentes evaluados son optimistas. Los retos constantes de su profesión, el contacto social (con alumnos y colegas), el feedback positivo que reciben de parte de sus estudiantes, la satisfacción de contribuir al desarrollo de futuros profesionales, pueden ser los motivos por los cuales se sientan inspirados a seguir con su labor, a crecer y a tener una mirada positiva hacia el futuro, dirigen su vida hacia el desarrollo personal y la consecución de sus objetivos a través del uso de su gran bagaje de fortalezas, virtudes y emociones positivas.

4.4 Conclusiones

1. El nivel general de la felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Muy Alta”.
2. El nivel “Sentido Positivo de la Vida” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”.
3. El nivel “Satisfacción con la Vida” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”.
4. El nivel “Realización Personal” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Feliz”.
5. El nivel “Alegría de Vivir” en los Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima se considera en la categoría “Altamente Feliz”.

4.5 Recomendaciones

1. Se sugiere diseñar un taller enfocado a incrementar el nivel de realización personal de los catedráticos.
2. Se recomienda reforzar aspectos del desarrollo profesional de los catedráticos.
3. Se recomienda también promover la integración y el trabajo en equipo a través de actividades recreativas y deportivas en fechas que la Universidad considere pertinente.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1 Denominación del Programa

El programa de intervención se denomina **“Taller de realización personal aplicado a catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima”**. Luego de los resultados obtenidos en la investigación preliminar, este programa está compuesta por un taller de 08 sesiones que buscará incrementar el nivel de realización personal de los catedráticos.

Objetivo General:

- ✓ Incrementar el nivel de realización personal de los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima.

Objetivos específicos:

- ✓ Fortalecer competencias y capacidades que puedan orientarse hacia el futuro.
- ✓ Fomentar la autorrealización para ayudarlos a lograr las metas que se han propuesto alcanzar a nivel profesional.
- ✓ Fomentar la realización personal a través del desarrollo de habilidades blandas.
- ✓ Potenciar su talento para que les permita impulsar su línea de carrera.

5.2 Justificación del Problema

El programa de intervención que se propone en las siguientes páginas se enfoca en mejorar el área de realización personal de los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima, tomando en cuenta las recomendaciones en donde se especifica que el área a la cual se le tiene que prestar mayor atención es a la de “realización personal”, dado que, de las cuatro dimensiones, obtuvo el menor puntaje. Ayudar a los docentes a incrementar el nivel de realización personal, influirá directamente sobre su satisfacción con la vida y podrán ejercer mejor su trabajo.

El desinterés por el desarrollo profesional genera en los trabajadores falta de autoconocimiento sobre sus fortalezas, tener un plan de desarrollo que no esté muy bien alineado a su perfil profesional, expectativas de desarrollo y capacidades poco realistas, falta de productividad, desconocimiento sobre su potencial, pérdida de foco en su desarrollo, carencia de rigor y constancia para ejecutar su plan de desarrollo (Reyero, 2016), todos estos factores afectan el rendimiento de los colaboradores, ya que generan falta de interés, apatía e incumplimiento de sus labores, afectando directamente a la productividad de la empresa (Hannoun, 2011), ya que todos estos aspectos llevan a las organizaciones a experimentar una alta rotación laboral. Santana (2013) menciona que cuando los colaboradores se sienten estancados y sin oportunidades para desarrollarse profesionalmente, su motivación y el compromiso con la empresa se reduce, lo que conlleva posteriormente a tomar la decisión de dejar su empleo.

El desarrollo profesional como tal, no sólo hace referencia a la preparación del trabajador para el ejercicio de algún cargo o el desempeño de algún puesto de trabajo, sino que además implica potenciar su competencias, capacidades y motivaciones para permitirle construir un proyecto de vida orientado a impulsar su desarrollo personal, y lograr así una exitosa carrera profesional (D'Angelo O. 1994 en D'Angelo O. 2002; Citado por Nieves, 2013).

Se entiende por desarrollo personal a la ambición por superarse y de seguir adelante a través de la fijación de metas alcanzables. Si bien es cierto que en el camino habrá dificultades, el éxito en la consecución de las metas radicará en aprender a responder de manera positiva a los inconvenientes y así poder superarlos (Arias, Portilla & Villa, 2008).

Charlotte Buhler (1962) definió a la autorrealización como la completitud del curso de la vida humana, en donde la persona dirige su vida a través de metas llenas de valores y sentido, luchando ante las dificultades para poder llegar a la superación y consecución de sus objetivos (Bernal, S.F.).

Por otro lado, se tiene la definición de crecimiento personal de Carol Ryff (1995), refiriéndose a esta como el empeño por desarrollar al máximo las potencialidades a través del desarrollo continuo, la apertura a nuevas experiencias y el aprecio de las mejoras personales (Keyes et al, 2002; Citado por Díaz et al 2006).

Por último, para Dongil y Cano (2014), el desarrollo personal es un proceso por el cual las personas acrecientan sus potencialidades o fortalezas para que logren alcanzar sus objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por el deseo de superación y la necesidad de darle sentido a su vida. Temáticas como el desarrollo de fortalezas, el afecto positivo, el liderazgo, la creatividad, el autoconocimiento, entre otros, giran en torno a este concepto y cada persona elegirá de acuerdo a sus propios recursos cuales desea potenciar para construir su propio éxito y progreso personal.

Desde este programa de intervención se buscará ayudar a los catedráticos a incrementar su nivel de realización personal a través del desarrollo de las temáticas que giran en torno a este concepto, lo cual también los ayudará a experimentar un grado de “felicidad plena”. Recordemos que para Alarcón (2006), la “realización personal” guarda correspondencia con la orientación hacia metas que las personas consideran valiosas para su vida y por lo tanto los llevará a experimentar felicidad plena y no sólo un estado temporal de “estar feliz”.

5.3 Establecimiento de objetivos

Sesión 1: Autoconocimiento

La primera sesión tiene como objetivo profundizar el concepto que los participantes tienen de sí mismos a través de la identificación de sus fortalezas y capacidades y les permita proyectarse hacia el futuro con optimismo. La estrategia a emplear será de del taller, teniendo en cuenta actividades de carácter participativa y activa, alternándose los conceptos teóricos, con dinámicas y ejercicios que promuevan la reflexión personal para ayudar a la interiorización de nuevas ideas. La duración será de 50 minutos y estará dirigida a un público de 30 personas aproximadamente. Para la realización de esta sesión se ha previsto contar con 02 facilitadores y recursos técnicos como: equipo multimedia, sillas, lápices y material impreso (plantilla “El Escudo”).

El taller iniciará con una bienvenida a los participantes, seguido de la exhibición del video “el vuelo del halcón”. En seguida, se hará una breve exposición sobre el autoconocimiento, complementándolo con la dinámica “el

escudo”, el cual permitirá ampliar el conocimiento que cada uno de los participantes tiene de sí mismo, así como reconocer sus potencialidades. Esta dinámica tiene dos etapas. La primera etapa, se desarrolla de manera individual y como fondo musical se utilizará la canción “Somewhere Over The Rainbow”. Luego de terminar de completar su “escudo”, se formarán grupos de 03 personas y presentarán su trabajo a sus compañeros.

Para finalizar, se realizará el plenario para recoger los sentimientos y el aprendizaje de la actividad desarrollada. A continuación, se entrega la letra de la canción “creo en mí” – Natalia Jiménez y se pone la canción de fondo para que todos canten. Antes de dar por terminada la sesión, se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

Sesión 2: Motivación

La segunda sesión tiene como objetivo incrementar el nivel de motivación personal para que realicen sus actividades con gusto. Se empleará la estrategia del taller, teniendo en cuenta actividades de carácter participativa y activa, alternándose los conceptos teóricos, con dinámicas para ayudar a la interiorización de nuevas ideas. La duración será de 50 minutos y estará dirigida a un público de 30 personas aproximadamente. Para la realización de esta sesión se ha previsto contar con 02 facilitadores y recursos técnicos como: equipo multimedia, sillas, lápices y material impreso.

El taller iniciará con una bienvenida a los participantes, seguido de la exhibición del video “eres poderoso”. Se hará una breve exposición sobre la motivación, complementándolo con las siguientes dinámicas: “sondeo de motivaciones”, la cual ayudará a los participantes a conocer sus propias motivaciones y las del grupo. Cada participante, de manera personal, responderá unas preguntas proporcionadas por los facilitadores, luego de terminar, todo el grupo se reunirá para compartir sus respuestas. La otra dinámica a utilizar será “los aspectos destacados de la vida”, la cual permitirá a los participantes pensar en sus motivaciones personales. Se pedirá a los asistentes que formen un círculo.

Para finalizar, se realizará el plenario para recoger los sentimientos y el aprendizaje de las actividades desarrolladas. Antes de dar por terminada la sesión, se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

Sesión 3: Liderazgo Efectivo

La tercera sesión tiene como objetivo desarrollar y fortalecer competencias que les permita liderar personas y equipos de trabajo. Se empleará la estrategia del taller, siendo las actividades de carácter participativa y activa. La duración será de 50 minutos y estará dirigida a un público de 30 personas aproximadamente. Para la realización de esta sesión se ha previsto contar con 02 facilitadores y recursos técnicos como: equipo multimedia, sillas, lápices y material impreso, 20 pliegos de papel crepé de colores, 05 cinta scotch, 05 tijeras.

El taller iniciará con una bienvenida a los participantes, seguido de la exhibición del video “¿Cómo ser un buen líder?”. A continuación, se llevará a cabo la dinámica “el espantapájaros”, la cual ayudará a identificar los tipos de líderes a través de la participación y el trabajo en equipo. Se formarán grupos de 07 personas aproximadamente y se utilizará música instrumental de fondo. Para finalizar, se realizará el plenario para recoger los sentimientos y el aprendizaje de la actividad desarrollada. Antes de dar por terminada la sesión, se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

Sesión 4: Productividad general y gestión del tiempo

La cuarta sesión tiene como objetivo aprender a gestionar productivamente el tiempo dedicado a la realización de tareas y actividades del quehacer profesional. La estrategia a emplear será la del taller, teniendo en cuenta actividades de carácter participativa y activa. La duración será de 50 minutos y estará dirigida a un público de 30 personas aproximadamente. Para la realización de esta sesión se ha previsto contar con 02 facilitadores y recursos técnicos como: equipo multimedia, sillas, lápices y material impreso (cuestionario).

El taller iniciará con una bienvenida a los participantes, seguido de la exhibición del video “¿Cómo organizar mi tiempo y mi vida?”. La dinámica a

utilizar será: “el manejo de mi tiempo”, la cual ayudará a los participantes a darse cuenta de la fracción de tiempo que tienen bajo control, así como identificar qué áreas tienen que mejorar con respecto al manejo del tiempo. Se desarrollará en dos partes, una individual en la que contestarán un cuestionario y luego, se reunirán todos en círculo para analizar sus resultados y compartirlas al grupo. Los facilitadores ayudarán a los participantes a analizar cómo pueden aplicar lo aprendido en su día a día.

Para finalizar, se realizará el plenario para recoger los sentimientos y el aprendizaje de las actividades desarrolladas. Antes de dar por terminada la sesión, se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

Sesión 5: Habilidades sociales

El objetivo de la quinta sesión, es proporcionar herramientas necesarias para establecer relaciones interpersonales de forma positiva y satisfactoria. Se empleará la estrategia del taller, y se desarrollará a través de actividades participativas y activas. La duración será de 50 minutos y estará dirigida a un público de 30 personas aproximadamente. Para la realización de esta sesión se ha previsto contar con 02 facilitadores y recursos técnicos como: varias bolsas de papel o plástico y 01 cronómetro, equipo multimedia, sillas, lápices, material impreso.

El taller iniciará con una bienvenida a los participantes, seguido de la exhibición del video “¿Qué son las Habilidades Sociales y cómo desarrollarlas?”. Se utilizará la dinámica: “¿Cómo favorecer las relaciones?”, la cual ayudará a los participantes a prestar atención a los elementos no verbales de la comunicación y a conocer el impacto que ésta tiene en las relaciones. Se trabajará en parejas los aspectos verbales y no-verbales de la comunicación.

La otra dinámica que se desarrollará se denomina “bolsa explosiva”, que estimulará en los participantes el trabajo en equipo a través de la participación y colaboración de los miembros del grupo. Se trabajará en grupos de 05 personas y se buscará explotar el mayor número de “bombas” posible en cinco minutos.

Para finalizar, se realizará el plenario para recoger los sentimientos y el aprendizaje de las actividades desarrolladas. Antes de dar por terminada la sesión, se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

Sesión 6: Creatividad e Innovación

La finalidad de esta sexta sesión es mejorar las capacidades creativas. Se aplicará la estrategia del taller, teniendo en cuenta actividades participativas y activas. La duración será de 50 minutos y estará dirigida a un público de 30 personas aproximadamente. Para la realización de esta sesión se ha previsto contar con 02 facilitadores y recursos técnicos como: equipo multimedia, sillas, lápices, hojas bond.

El taller iniciará con una bienvenida a los participantes, seguido de la exhibición del video “Desarrolla tu creatividad en 06 pasos”. La dinámica de esta sesión será: “Rimando con mi nombre”: cuyo objetivo es energizar al grupo, así como fomentar su creatividad. Se trabajará con todos los participantes, y se les pedirá que formen, de preferencia, un círculo (tienen que estar sentados). La otra dinámica que se desarrollará se denomina “vendiendo a mi compañero”, que al igual que la anterior, estimulará su creatividad y se trabajará con todo el grupo por sorteo.

Para finalizar, se realizará el plenario para recoger los sentimientos y el aprendizaje de las actividades desarrolladas. Antes de dar por terminada la sesión, se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

Sesión 7: Salario Emocional

El objetivo de la séptima sesión es compartir información y herramientas que permitan aumentar el salario emocional a través del taller, teniendo en cuenta actividades de carácter participativa y activa. La duración será de 50 minutos y estará dirigida a un público de 30 personas aproximadamente. Para la realización de esta sesión se ha previsto contar con 02 facilitadores y recursos técnicos como: etiquetas en forma de estrella, equipo multimedia, sillas, lapiceros y hojas bond.

El taller iniciará con una bienvenida a los participantes, seguido de la exhibición del video “¿Qué es el salario emocional y cuáles son sus beneficios?”. Se desarrollará la dinámica: “Recibiendo retroalimentación positiva”. Con esta dinámica los participantes experimentarán el dar y el recibir retroalimentación positiva. Se trabajarán con grupos conformados por diez personas aproximadamente. La otra dinámica que se desarrollará se denomina “Te regalo mis estrellas”, que ayudará a cerrar la sesión vivenciando la apertura de sentimientos positivos. Se trabajará con todo el grupo al mismo tiempo y básicamente la dinámica se centra en compartir mensajes y consejos positivos entre los miembros del grupo.

Para finalizar, se realizará el plenario para recoger los sentimientos y el aprendizaje de las actividades desarrolladas y se animará a que los participantes continúen manejando mensajes positivos en el futuro. Antes de dar por terminada la sesión, se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

Sesión 8: Marca Personal

La octava y última sesión tiene como objetivo impulsar su línea de carrera a través de estrategias que le permitan potenciar su talento y comunicarlo con eficacia para diferenciarse profesionalmente de la competencia. Se empleará el taller como estrategia principal y se llevarán a cabo actividades de carácter participativa y activa. La duración será de 50 minutos y estará dirigida a un público de 30 personas aproximadamente. Para la realización de esta sesión se ha previsto contar con 02 facilitadores y recursos técnicos como: equipo multimedia, sillas, lápices y material impreso.

El taller iniciará con una bienvenida a los participantes, seguido de la exhibición del video “Construyendo tu marca personal”. La dinámica a desarrollar será: “La ventana de Johari”. Esta dinámica, brindará a los participantes la oportunidad de pensar acerca de sus rasgos de la personalidad que mejor lo caracterizan y detectar cuáles son los que el resto de personas identifican o no identifican en ellos. En un primer momento se trabajará de forma individual (elegirán de una tabla 05 rasgos de personalidad) y después se formarán grupos

de 05 personas para que sean ellas quien elijan los 05 rasgos que (según ellos), definen al participante. Luego, cada participante tendrá información suficiente para armar su “ventana de Johari”.

Para finalizar, se realizará el plenario para recoger los sentimientos y el aprendizaje de las actividades desarrolladas. Antes de dar por terminada la sesión, se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

5.4 Sector al que se dirige

El presente programa de intervención está dirigido a los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima, cuya muestra estuvo compuesta por 54 docentes, tanto hombres como mujeres que se encuentran entre las edades de 26 a 70 años respectivamente.

5.5. Establecimiento de conductas problema / meta

Las funciones del docente dedicado al ámbito universitario son principalmente tres: docencia, investigación y proyección social, sin embargo, con el paso de los años, ésta se ha vuelto más compleja y exigente (Díaz, 2000; Citado por Fairlie, 2011). Antes dedicaban la mayor parte del tiempo a cultivar el saber y transmitir conocimientos, pero los fenómenos sociales como la globalización, la incursión de las tecnologías de la información y la exigencia por parte de los organismos públicos que velan por el derecho a recibir una educación de calidad (SUNEDU, 2015), demandan cada día mayor competitividad, lo que eleva el deseo constante de ser mejores. Tal como menciona Holmes (2014), el éxito de un educador depende del tiempo y el compromiso que dedique a su formación profesional y personal permanente, ya que es una profesión en la cual no vale “estancarse”.

a. Conducta problema:

Luego de la investigación realizada, se observa que la dimensión “realización personal” es la que ha obtenido menor puntaje, lo que puede causar que los catedráticos no tengan un desempeño eficaz dentro de la universidad ya que pueden presentar bajo nivel de motivación, baja

productividad, no saber gestionar adecuadamente su tiempo o tener metas poco claras.

Los colaboradores que sienten que el trabajo no les ofrece posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional experimentará frustración, la misma que llevará a que su actuar profesional sea deficiente, mostrando insatisfacción, falta de motivación, baja productividad, ausentismo laboral (Feldman & Weitz, 1988; Citados por Fernández, 2002) (Fernández, 2002). Por otro lado, existe una relación muy estrecha entre clima organizacional y motivación laboral, es así que cuando la persona se siente imposibilitada de satisfacer sus necesidades superiores (pertenencia, autoestima y autorrealización), tiende a la desmotivación afectando así al clima laboral de la institución (Chiavenato 2010; Citado por Sarmiento, 2016).

b. Conducta meta:

Con el programa de intervención, se busca elevar el nivel de realización personal en cada uno de los catedráticos y de esta manera, incrementar su felicidad.

Contrariamente a lo que se ha expuesto líneas arriba, aquellos trabajadores que identifican posibilidades de crecimiento profesional, tendrán mayor satisfacción y permanecerán en la empresa por más tiempo, lo cual se verá reflejado en los buenos resultados de la organización (Madero, 2009; Citado por Madero 2010).

Enfocándonos exclusivamente en el ámbito docente, tenemos lo expuesto por Perandones (2015) quien afirma que el éxito del docente se ve determinado en gran medida por su estado emocional, ya que las emociones “son contagiosas”, en este sentido, cuando se transmiten emociones positivas se genera un clima afectivo adecuado para la enseñanza. Contar con docentes comprometidos con la formación profesional y personal puede influir en el aprendizaje, incrementar la moral

de los maestros y dirigir al centro educativo hacia la consecución de un propósito común (Holmes, 2014).

Es importante recalcar que existen investigaciones que afirman que el comportamiento y la actitud del docente condicionan los resultados de sus alumnos (Murillo, Martínez Garrido y Hernández-Castilla, 2011; Citados por Muñoz, Fernández, & Jacott, 2018). Por lo tanto, el nivel de felicidad de un docente influye sobre la enseñanza, lo que le facilita la consecución de los objetivos propuestos y, por consiguiente, que el centro de estudios aumente su nivel de calidad (Bazarra, Casanova y García-Ugarte, 2004; Citados por Perandones, 2015), tal como se puede ver a continuación:

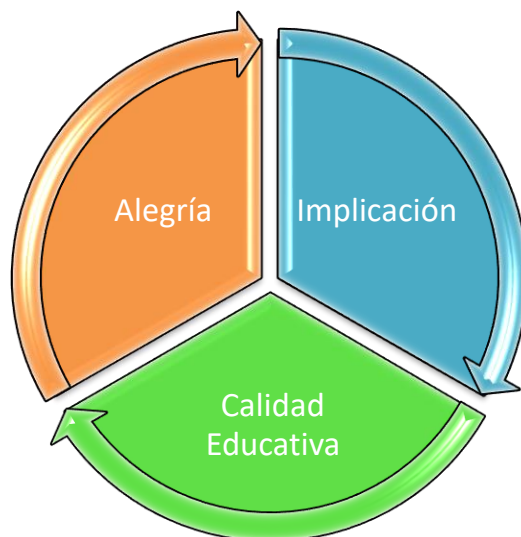


Figura 11 . Efecto de la alegría en la calidad docente (Hué, 2008, adaptado por Perandones, Lledó & Grau, 2015)

5.6 Metodología de la Intervención: Taller

El taller es una forma de transmitir conocimientos a través de la práctica, de lo vivencial, es enseñar y aprender haciendo (Careaga et. al., 2009).

Para Ander Egg (1991), el taller se caracteriza por: (Llanos, 2016)

- ✓ El aprender haciendo, en donde la práctica supera a la modalidad expositiva.

- ✓ Poseer modalidad participativa tanto de parte del que imparte el taller como de los asistentes.
- ✓ Tender al trabajo multidisciplinar, integrando distintas perspectivas de un mismo tema.
- ✓ No tener jerarquías. El trabajo se realiza de manera grupal, aplicando técnicas adecuadas.
- ✓ Considerar al diálogo y a la escucha activa como los elementos sustanciales del taller.

Un taller exitoso se basa en los siguientes aspectos (Alfaro & Badilla , 2015):

- ✓ Planeación previa. El taller no puede improvisarse.
- ✓ La jornada de trabajo no debe superar las cuatro (04) horas.
- ✓ Tener la programación especificando todo lo que se llevará a cabo en el tiempo estimado.
- ✓ Contar con material de apoyo para facilitar la realización del taller.
- ✓ Tener base teórica y práctica.
- ✓ Trabajar con grupos de máximo 25 personas.
- ✓ Contar con 03 facilitadores como máximo.
- ✓ Coordinar previamente todos los asuntos correspondientes al taller: Solicitud de permisos, locación, horario, materiales, refrigerios, materiales a utilizar.
- ✓ Dividirlo en etapas de desarrollo: motivación, desarrollo de la temática, cierre y evaluación.

5.6.1 Estructura del taller:

- a. Saludo y bienvenida:** Se da la bienvenida a todos los participantes y se les agradece por su asistencia. Por lo general, se lleva a cabo por el coordinador del taller.
- b. Motivación:** Darle un motivo al participante para que se interese por el taller. Se puede considerar en esta etapa la presentación de un video, una lectura o un documento en donde se exponga el tema que se va a tratar a modo de introducir el tema de la sesión. No debe durar más de 30 minutos.

- c. **Desarrollo del tema:** Se parte con una exposición para luego dar paso a la parte práctica del taller. Esta etapa puede abarcar hasta una hora y media (1.30 hrs.).
- d. **Recapitulación y cierre:** Plenaria que permita exponer las conclusiones y dar por terminado el taller.
- e. **Evaluación:** Pedir a los participantes la valoración del taller, aspectos positivos y todo lo que se debe mejorar, también se piden recomendaciones para tomar en cuenta en próximos talleres.

El programa de intervención propuesto se denomina “**Taller de realización personal aplicado a catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima**” que buscará incrementar el nivel de realización personal de los catedráticos tomando en cuenta el desarrollo de su potencial, sus fortalezas, habilidades, capacidades, creatividad y estilo de liderazgo. Así mismo, se tomará en cuenta generar mayor integración a través del trabajo en equipo promoviendo las relaciones interpersonales positivas. Por otro lado, se pondrá énfasis en la importancia de la productividad y gestión del tiempo para ayudarlos a organizarse mejor en su quehacer profesional. Por último, se ha considerado tomar en cuenta al impulso de la marca personal para ayudarlos a destacar en el ámbito profesional.

El taller está compuesto de 08 sesiones de 50 minutos de duración cada una y la frecuencia será de una vez por semana. Se ha considerado tener 02 horarios debido a que el número máximo de participantes por taller será de 30 personas. Las sesiones giran en torno a los siguientes temas:

- ✓ Sesión 1: Autoconocimiento
- ✓ Sesión 2: Motivación
- ✓ Sesión 3: Liderazgo Efectivo
- ✓ Sesión 4: Productividad personal y gestión del tiempo
- ✓ Sesión 5: Habilidades sociales
- ✓ Sesión 6: Creatividad e innovación
- ✓ Sesión 7: Salario emocional
- ✓ Sesión 8: Marca personal

Por otro lado, las sesiones son participativas. Todas iniciarán con un video de corta duración que, a manera de introducción, hablarán o mostrarán la temática del día. Algunas sesiones tendrán hasta 02 dinámicas grupales y al finalizar, los participantes realizarán una evaluación que permita saber cuánto han aprendido del tema tratado.

5.7 Instrumentos / material a utilizar

a. Recursos Humanos:

02 facilitadores.

b. Recursos materiales:

- ✓ Equipo multimedia. (audio y video).
- ✓ Sillas.
- ✓ Lápices.
- ✓ Cuestionarios y platillas impresas
- ✓ 20 pliegos papel crepé de colores.
- ✓ 5 cinta Scotch
- ✓ 5 tijeras
- ✓ Varias bolsas de papel o plástico.
- ✓ 01 cronómetro.
- ✓ Hojas.
- ✓ Plumones.
- ✓ Pegatinas de estrella o similar.

5.8 Cronograma

Sesión 1: Autoconocimiento

Autoconocimiento	
Objetivo	Profundizar el concepto que los participantes tienen de sí mismos a través de la identificación de sus fortalezas y capacidades y les permita proyectarse hacia el futuro con optimismo.
Estrategia	Taller
Actividad	Participativa y activa. Los conceptos teóricos serán alternados con dinámicas y ejercicios que promuevan la reflexión personal para ayudar a la interiorización de nuevas ideas.
Recursos	<u>Técnicos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo multimedia.▪ Sillas.▪ Lápices.▪ Material impreso (plantilla “El Escudo”). <u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ 02 facilitadores
Tiempo	50 minutos
Cronograma	Una vez a la semana
Sesiones	1 sesión
Participantes	30 personas aproximadamente.

Tabla 15. Sesión de Autoconocimiento. Programa de Intervención. Elaboración Propia.

Sesión 2: Motivación

Motivación	
Objetivo	Incrementar el nivel de motivación personal para que realicen sus actividades con gusto y se genere un ambiente de trabajo saludable.
Estrategia	Taller
Actividad	Participativa y activa. Se alternarán los conceptos teóricos, con dinámicas para ayudar a la interiorización de nuevas ideas.
Recursos	<u>Técnicos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo multimedia.▪ Sillas.▪ Lápices.▪ Material impreso. <u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ 02 facilitadores
Tiempo	50 minutos
Cronograma	Una vez a la semana
Sesiones	1 sesión
Participantes	30 personas aproximadamente.

Tabla 16. Sesión de Motivación. Programa de Intervención. Elaboración Propia.

Sesión 3: Liderazgo Efectivo

Liderazgo Efectivo	
Objetivo	Desarrollar y fortalecer competencias que les permita liderar personas y equipos de trabajo.
Estrategia	Taller
Actividad	Participativa y activa. Se alternarán los conceptos teóricos, con dinámicas para ayudar a la interiorización de nuevas ideas.
Recursos	<u>Técnicos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo multimedia.▪ Sillas.▪ Lápices.▪ 20 pliegos papel crepé de colores.▪ 5 cinta Scotch▪ 5 tijeras▪ Material impreso. <u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ 02 facilitadores
Tiempo	50 minutos
Cronograma	Una vez a la semana
Sesiones	1 sesión
Participantes	30 personas aproximadamente.

Tabla 17. Sesión de Liderazgo Efectivo. Programa de Intervención. Elaboración Propia.

Sesión 4: Productividad personal y gestión del tiempo

Productividad personal y gestión del tiempo	
Objetivo	Aprender a gestionar productivamente el tiempo dedicado a la realización de tareas y actividades del quehacer profesional.
Estrategia	Taller
Actividad	Participativa y activa. Se alternarán los conceptos teóricos, con dinámicas para ayudar a la interiorización de nuevas ideas.
Recursos	<u>Técnicos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo multimedia.▪ Sillas.▪ Lápices.▪ Cuestionarios impresos. <u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ 02 facilitadores
Tiempo	50 minutos
Cronograma	Una vez a la semana
Sesiones	1 sesión
Participantes	30 personas aproximadamente.

Tabla 18. Sesión de productividad personal y gestión del tiempo. Programa de Intervención. Elaboración Propia.

Sesión 5: Habilidades sociales

Habilidades sociales	
Objetivo	Proporcionar herramientas necesarias para establecer relaciones interpersonales de forma positiva y satisfactoria.
Estrategia	Taller
Actividad	Participativa y activa. Se alternarán los conceptos teóricos, con dinámicas para ayudar a la interiorización de nuevas ideas.
Recursos	<u>Técnicos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo multimedia.▪ Sillas.▪ Lápices.▪ Material impreso.▪ Bolsas de papel o plástico (varias).▪ Cronómetro (01 unidad). <u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ 02 facilitadores
Tiempo	50 minutos
Cronograma	Una vez a la semana
Sesiones	1 sesión
Participantes	30 personas aproximadamente.

Tabla 19. Sesión de Habilidades Sociales. Programa de Intervención. Elaboración Propia.

Sesión 6: Creatividad e innovación

Creatividad e Innovación	
Objetivo	Mejorar las capacidades creativas personales.
Estrategia	Taller
Actividad	Participativa y activa. Se alternarán los conceptos teóricos, con dinámicas para ayudar a la interiorización de nuevas ideas.
Recursos	<u>Técnicos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo multimedia.▪ Sillas.▪ Lápices.▪ Hojas Bond. <u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ 02 facilitadores
Tiempo	50 minutos
Cronograma	Una vez a la semana
Sesiones	1 sesión
Participantes	30 personas aproximadamente.

Tabla 20. Sesión de Creatividad e Innovación. Programa de Intervención. Elaboración Propia.

Sesión 7: Salario emocional

Salario emocional	
Objetivo	Compartir información y herramientas que permitan aumentar el salario emocional.
Estrategia	Taller
Actividad	Participativa y activa. Se alternarán los conceptos teóricos, con dinámicas para ayudar a la interiorización de nuevas ideas.
Recursos	<u>Técnicos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo multimedia.▪ Sillas.▪ Lapiceros▪ Hojas Bond.▪ Etiquetas en forma de estrella. <u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ 02 facilitadores
Tiempo	50 minutos
Cronograma	Una vez a la semana
Sesiones	1 sesión
Participantes	30 personas aproximadamente.

Tabla 21. Sesión de Salario Emocional. Programa de Intervención. Elaboración Propia.

Sesión 8: Marca personal

Marca Personal	
Objetivo	Impulsar su línea de carrera a través de estrategias que le permitan potenciar su talento y comunicarlo con eficacia para diferenciarse profesionalmente de la competencia.
Estrategia	Taller
Actividad	Participativa y activa. Se alternarán los conceptos teóricos, con dinámicas para ayudar a la interiorización de nuevas ideas.
Recursos	<u>Técnicos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ Equipo multimedia.▪ Sillas.▪ Lápices.▪ Material impreso. <u>Humanos:</u> <ul style="list-style-type: none">▪ 02 facilitadores
Tiempo	50 minutos
Cronograma	Una vez a la semana
Sesiones	1 sesión
Participantes	30 personas aproximadamente.

Tabla 22. Sesión de Marca Personal. Programa de Intervención. Elaboración Propia.

Cronograma: Resumen

Sesiones	Objetivos	Estrategia	Actividad	Recursos	Duración	FRECUENCIA / SEMANAS									
						1	2	3	4	5	6	7	8		
Autoconocimiento	Profundizar el concepto que los participantes tienen de sí mismos a través de la identificación de sus fortalezas y capacidades y les permita proyectarse hacia el futuro con optimismo.	Taller	Participativa y activa	<ul style="list-style-type: none"> - 02 Facilitadoras - Equipo multimedia. (audio y video). - Sillas. - Lápices. - Material impreso. - 20 pliegos papel crepé de colores. - 5 Cinta Scotch. - 5 tijeras - Varias bolsas de papel o plástico. - 01 cronómetro. - Hojas Bond. - Plumones. 	50 minutos										
Motivación	Incrementar el nivel de motivación personal para que realicen sus actividades con gusto y se genere un ambiente de trabajo saludable.														
Liderazgo Efectivo	Desarrollar y fortalecer competencias que les permita liderar personas y equipos de trabajo.														
Productividad personal	Aprender a gestionar productivamente el tiempo dedicado a la realización de tareas y actividades del quehacer profesional.														
Habilidades sociales	Proporcionar herramientas necesarias para establecer relaciones interpersonales de forma positiva y satisfactoria.														
Creatividad e innovación	Mejorar las capacidades creativas personales.														
Salario emocional	Compartir información y herramientas que permitan aumentar el salario emocional.														
Marca personal	Impulsar su línea de carrera a través de estrategias que le permitan potenciar su talento y comunicarlo con eficacia para diferenciarse profesionalmente de la competencia.														

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología* 4 (1), 99 - 106.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Alarcón, R., & Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia: avances de la disciplina*, 9(1), 59-69. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v9n1/v9n1a05.pdf>
- Alfaro, A., & Badilla, M. (2015). El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la Educación Ciudadana. *Revista Electrónica Perspectivas*, 81-146.
- Alpízar, H., & Salas, D. (2010). El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la Psicología Positiva. *Revista electrónica de estudiantes Esc. de psicología, Univ. Costa Rica*. 5(1), 65 - 83.
- Arcila, H. (2011). Medición de niveles de bienestar subjetivo o felicidad, de una muestra a conveniencia, de los afiliados al programa para la salud psicofísica –PROSA–, Universidad de Antioquia. Medellín. Antioquía, Medellín, Colombia. Obtenido de http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/prosa_investigacion_felicidad.pdf
- Argyle, M. (1992). *La psicología de la felicidad*. Madrid: Alianza.
- Arias Gallegos, W., Caycho Rodríguez, T., Ventura León, J., Maquera Fernández, C., Ramírez Chávez, M., & Tamayo Butilier, X. (2016). Análisis exploratorio de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia. Avances de la disciplina* 10 (1), 13-24.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

- Arias, L., Portilla, L., & Villa, C. (Diciembre de 2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, vol. XIV, núm. 40., 117-119. Obtenido de El Desarrollo Personal en el Proceso de Crecimiento Individual:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920454022>
- Arias, W. (2015). Carl R. Rogers y la Terapia Centrada en el Cliente. *Avances en Psicología* 23 (2), 141 - 148.
- Asamblea Nacional de Rectores. (2010). Datos Estadísticos Universitarios. Lima, Lima, Lima. Obtenido de
http://censos.inei.gob.pe/cenaun/redatam_inei/doc/ESTADISTICA_UNIVERSITARIAS.pdf
- Benavides, J. (2014). Pensamiento y Felicidad: La Mirada de Albert Ellis. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»*(28), 1-5. Obtenido de
<http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/1359/1250>
- Blanco, M., & Salazar, M. (2014). *Repositorio Kerwa*. Obtenido de Escala de Satisfacción con la Vida para adultos mayores de Emmons, Larsen, y Griffin :
<http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/30349/Escala%20de%20Satisfacci%C3%B3n%20con%20la%20Vida%20para%20adultos%20mayores%20de%20Emmons%2C%20Larsen%20y%20Griffin.PDF?sequence=4&isAllowed=y>
- Careaga, A., Sica, R., Cirillo, A., & Da Luz , S. (5-7 de Octubre de 2006). Aportes para Diseñar e Implementar un Taller. Obtenido de
http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Fundamentacion_talleres.pdf
- Cerda, M. (2012). *El Cielo Azulado: Psicología y psicoterapia humanista y transpersonal*. RIL editores. Obtenido de <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.ulima.edu.pe/lib/bibudlimasp/detail.action?docID=3205083>.
- Chapman, A. (2001). *Business Balls*. Obtenido de
<https://www.businessballs.com/maslowhierarchyofneeds5.pdf>

- Chávez, A. (2015). Albert Ellis (1913-2007): La vida y obra de un terapeuta cognitivo. *Revista de Psicología de Arequipa* 5 (1), 137 - 146.
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: Una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología* 2 (2) , 311 - 319.
- Csikszentmihalyi, M. (2012). *Fluir: Una Psicología de la felicidad*. Editorial Kairós.
- Cuadra, H., & Florenzano, R. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile* 7 (1), 83-96. Obtenido de <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/download/17380/18144/>
- Davey, K. (2016). Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima. Lima, Lima, Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5350/Davey_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Carre, C. (Abril de 2014). Rasgos de personalidad y su relación con la felicidad. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC114151.pdf>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., & Valle, C. &. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema* 18 (3), 572 - 577. Obtenido de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3255>
- Diener, E. (2006). *Labs Psychology*. Obtenido de Understanding Scores on the Satisfaction with Life Scale: abs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Understanding%20SWLS%20Scores.pdf
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). Desarrollo Personal y Bienestar. España. Obtenido de

http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf

El Peruano Diario Oficial. (Miércoles de Julio de 2014). Ley Universitaria 30220. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>

Eugenio, J., Lachuma, Ú., & Flores, I. (2015). "Felicidad: un estudio comparativo en estudiantes universitarios de Psicología y Administración de una Universidad Privada de Tarapoto". *Revista de Investigación Apuntes Psicológicos*, 21-29.

Fairlie, E. (Julio de 2011). Mejora del Perfil del Docente en Universidades Nacionales. Lima, Lima, Perú. Obtenido de Mejora del Perfil Docente en Universidades Nacionales:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/artic le/viewFile/8859/7694>

Fernández Reyes, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones B Chile, S.A.

Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 65-90. Obtenido de
<http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>

Fox, M. (05 de Diciembre de 2008). Reuters. *La felicidad es contagiosa, según un estudio*. Washington, Estados Unidos. Obtenido de
<https://es.reuters.com/article/entertainmentNews/idESMAE4B409E20081205>

Frankl, V. (1991). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Editorial Herder. Obtenido de
http://www.vegadeljarama.es/documentos/el_hombre_en_busca_de_sen tido_viktor_frankl.pdf

- Fredrickson, B. (2009). *Positivity*. New York: Crown Publishers.
- Gerza. (s.f.). *Integración de Equipos de Trabajo y Dinámicas para Grupos*.
Obtenido de <https://gerza.com/>
- Gestión. (28 de Enero de 2015). GESTIÓN. *Nic Marks: "La felicidad es buena y útil para el trabajo"*. Lima, Lima, Perú.
- Greco, C. (2010). Las emociones positivas: Su importancia en el marco de la promoción de la salud mental en la infancia. *LIBERABIT: Lima (Perú)* 16(1), 81 - 2010.
- Gutiérrez, V. (2015). *Principios de la Felicidad Organizacional*. Ediciones Granica.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Mendoza, Argentina.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Internacional.
- Hernández, C., Hernández, V., & Prada, R. (2018). Adaptación del perfil PERMA de bienestar subjetivo para adultos mayores institucionalizados colombianos. *Revista Ciencia y Cuidado; 15 (1)*, 83 - 97.
- Hervás, G. (2009). Psicología Positiva: Una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66 (23,3), 23-41.
Obtenido de
http://m.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1258587094.pdf
- Hoffman, E. (2009). *Abraham Maslow: Vida y enseñanzas del creador de la psicología humanista*. Editorial Kairós.
- León, S., & Hidalgo, E. (2017). Gratitud y felicidad en estudiantes del segundo al quinto año de una universidad privada de Lima Este, 2016. Lima, Lima, Perú. Obtenido de
http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/424/Susana_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Llanos, M. (2016). Taller Psicoeducativo dirigido al apuntalamiento del rol docente en inclusión de niños para maestras del nivel inicial del Instituto Juvenil de la Ciudad de Córdoba. Córdoba.
- Luna, J. A. (2011). *Logoterapia*. Bogotá: San Pablo
- Lyubomirsky, S. (2007). *The How of Happiness*. New York: Penguin Books.
- Lyubomirsky, S. (2014). *Los mitos de la felicidad*. Barcelona: Urano.
- Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, 109-130. Obtenido de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/232/RCA000023206.pdf>
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencias & Saúde Coletiva*, 613-619.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A. (1994). *La personalidad creadora*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del Ser*. Editorial Kairós.
- Mayer, E. (2017). *Pensar con el estómago*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U. .
- Moyano - Díaz, E., Cornejo, F., Carreño, M., & Muñoz, A. (2013). Bienestar Subjetivo en Maximizadores y Satisfechos. *Terapia Psicológica*, 31 (3), 273 - 280.
- Muñoz, E. M., Fernández, A., & Jacott , L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 105-117. doi:<http://dx.doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>

- Muñoz, E., Fernández, A., & Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 105-117. Obtenido de <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/9030/9281>
- Myers, D., & Diener, E. (1996). The Pursuit of Happiness. *Scientific American* 1, 54 - 56.
- Nieves, I. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 111-137. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n11/art06.pdf>
- Oblitas, L. (1998). *Psicoterapias Contemporáneas*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Páez, D. (2008). Cuaderno de Prácticas de Psicología Social y Salud: Fichas Técnicas sobre Bienestar y Valoración Psico-Social de la Salud Mental. Manuscrito no publicado. (U. d. Vasco, Ed.) San Sebastián, País Vasco, España. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1492921/Salud+2008+Ficha+Tecnica+I++Bienestar+y+Valoraci%C3%B3n+Psico-Social+de+la+Salud+Mental>
- Park, N., Christopher, P., & Sun, J. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica* 31 (1), 11-19. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/785/78525710002.pdf>
- Prada, J. (2006). *Felicidad y cómo alcanzarla*. Bogotá: San Pablo.
- Rebollo, A., Sánchez, M., & Caruana, A. (2010). El optimismo. Aplicaciones educativas. En *Aplicaciones educativas de la psicología positiva* (págs. 161 - 184). Generalitat Valenciana .
- Restrepo, J. (2012). ¿Qué es la felicidad para el cerebro?: una visión neurocientífica. *Corporación Universitaria Lasallista*, 103 - 117.
- Reyero, D. (Octubre de 2016). *David Reyero. Digital Transformation*. Obtenido de Desarrollo profesional exitoso: 20 barreras a superar:

<http://davidreyero.com/mis-temas/20-barreras-que-frenan-tu-desarrollo-profesional/>

Rodríguez, S. (30 de Enero de 2013). PUBLIMETRO. *Felicidad a la Peruana*. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://publimetro.pe/actualidad/noticia-felicidad-peruana-11442>

RPP. (05 de Abril de 2016). RPP. *Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo*. Lima, Lima, Lima. Obtenido de <http://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>

Santana, C. (06 de Octubre de 2013). *Acsendo.Blog*. Obtenido de 5 Razones para explicar una alta rotación laboral: <https://blog.acsendo.com/5-razones-para-una-alta-rotacion-laboral/>

Sarmiento, D. (2016). Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo. Trujillo, La Libertad, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/456/sarmiento_pd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Scheaffer, R., Mendenhal, W., & Ott, L. (2007). *Elementos del muestreo*. Madrid: Thomson Editores.

Segura, M. d., & Ramos, V. (2009). Psicología de la Felicidad. *Avances en Psicología* 17(1), 9 - 22. Obtenido de <http://www.unife.edu.pe/pub/revpsicologia/mdelcsegura.pdf>

Seligman, M. (2011). *La Auténtica Felicidad*. Penguin Random House .

Seligman, M. (2014). *Floreecer*. México D.F.: Océano.

Shahar, T. B. (2011). *Practicar la felicidad*. Barcelona: Plataforma Editorial.

SUNEDU. (2015). *Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria*. Obtenido de Historia: <https://www.sunedu.gob.pe/historia/>

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México D.F.: Limusa.

- Tarragona, M. (2012). Breve introducción a la psicología positiva y al estudio de la felicidad y el bienestar. En A. Tapia, M. Tarragona, & M. González, *Psicología Positiva* (págs. 21-43). México D.F.: Trillas.
- Toribio Pérez, L., Gonzáles Arratia López Fuentes, N., Valdez Medina, J., Gonzáles Escobar, S., & Van Barneveld, H. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología Iberoamericana* 20 (1), 71-79. Obtenido de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=133924623008>
- Undurraga, R. (Marzo de 2007). La felicidad en Chile: Una aproximación a sus determinantes. Santiago de Chile, Chile. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2007/undurraga_r/sources/undurraga_r.pdf
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial* (3), 87-116. Obtenido de <http://hdl.handle.net/1765/16195>
- Waldinger, R. (2015). What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness. Obtenido de https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness/
- Yamamoto, J. (07 de Marzo de 2018). ¿Podemos ser felices los peruanos? (R. Cisneros, Entrevistador) Lima, Perú. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=HwObelRhKhE&t=1825s>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuál es la escala de felicidad en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el Sentido Positivo de la Vida en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima? ¿Cuál es la Satisfacción con la Vida en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima? ¿Cuál es la Realización Personal en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima? ¿Cuál es la Alegría de Vivir en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de felicidad en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar Sentido Positivo de la Vida en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima. Determinar la Satisfacción con la Vida en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima. Determinar la Realización Personal en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima. Determinar la Alegría de Vivir en los catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima.</p>	<p>Población: La población son de 64 catedráticos entre 26 y 70 años de edad de una universidad privada del Cercado de Lima.</p> <p>Muestra: La muestra de estudio es de tipo es aleatoria simple.</p> <p>Delimitación temporal: Agosto – Diciembre 2018</p> <p>Tipo de investigación: Investigación descriptiva</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Variable: Felicidad</p> <p>Instrumento: Escala de la Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón 2006</p>

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Edad: años **Facultad:** Psicología () Trabajo Social ()
Sexo: M () F () **Estado Civil:** S () Ca () Co () V () Se () D ()

(Reynaldo Alarcón – Lima, 2006)

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de afirmaciones las cuales Ud. deberá leer atentamente y luego marcar con un aspa (**X**) una de las alternativas para indicar su grado de aceptación o de rechazo. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

Totalmente de acuerdo	TA
De Acuerdo	A
Ni acuerdo ni desacuerdo	NN
Desacuerdo	D
Totalmente en desacuerdo	TD

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

Carta de aceptación emitida por la Universidad



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Lima, 24 de Abril del 2018

Señor Doctor
JUAN SANDOVAL VILCHEZ
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL
Presente.-

Ref.: Carta N°984-2018-DFPTS

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo muy cordialmente y en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que se acepta la realización de una muestra de investigación en la Facultad de Psicología y Trabajo Social a la señorita **Jocheline COBIAN MALAVER**, participante del Curso de Suficiencia Profesional, Carrera Profesional de Psicología.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Docente (a)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RG8/crb



Plagiarism Checker X Originality Report



Plagiarism Quantity: 18% Duplicate

Date	lunes, octubre 08, 2018
Words	4301 Plagiarized Words / Total 23453 Words
Sources	More than 756 Sources Identified.
Remarks	Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL / Trabajo de Suficiencia Profesional Escala de Felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología Presentado por: Autora: Bachiller Jackeline Judith Cobian Malaver Lima Per 2018 PRESENTACIÓN Señores miembros del Jurado En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante ustedes mi trabajo de investigación titulado Escala de Felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura.

Sources found:

Click on the highlighted sentence to see sources.

Internet Pages

- 0% <https://www.scribd.com/document/32320756>
- 0% Empty
- 0% <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream>
- 0% <https://www.scribd.com/document/31070942>
- 0% <http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream>
- 0% <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream>
- 0% <https://www.scribd.com/document/23105184>
- 0% <https://edoc.site/enciclopedia-de-conoci>
- 0% <https://www.scribd.com/document/36025656>
- 0% <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitst>



FERNANDO RAMOS RAMOS <framos1813@gmail.com>

para yo ▾

Buenas noches

SU TESIS ESTA APROBADA.

Recomendaciones , las primeras hojas deben estar enumerads en romano y debe de tomar en cuenta la numeración en cada subtítulo.

Mg. **Fernando Ramos Ramos**

...



📎 lun., 30 jul. 0:07 ☆ ↶ ⋮