

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de suficiencia Profesional

Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima
Norte

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Aracelis Espinoza Cabrerizo

Lima- Perú

2018

DEDICATORIA

Ser feliz al final del camino no es mi meta principal, es mi actitud en el transcurso de él; no vivo para llegar a ser feliz, soy feliz para llegar a ser quien soy.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por cederme parte de “nuestro tiempo” para realizar esta investigación y por qué por ellos aprendo que nuestros recuerdos están compuestos de los días alegres que vivimos a lo largo de nuestras vidas.

PRESENTACIÓN

Estimado jurado, ante ustedes presento la tesis “Felicidad en el personal administrativo de una Universidad privada de Lima Norte”, en cumplimiento con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para la obtención del título profesional de Licenciado en Psicología.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
INDICE.....	v
INDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO 1: Planteamiento del problema.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.1.1 Internacional.....	14
1.1.2. Nacional	16
1.1.3 Local	17
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problemas secundarios	18
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación	19
CAPITULO II: Marco teórico.....	21
2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Internacional.....	21
2.1.2. Nacional	23
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Felicidad	25
2.2.2. Marco histórico de la felicidad.....	26
2.2.3. Psicología positiva.....	27
2.2.4 Las emociones positivas	29
2.2.5 Los rasgos positivos.....	30

2.2.6	Las instituciones positivas.....	30
2.2.7	Felicidad organizacional	31
2.2.8	Salario emocional.....	32
2.3	Definiciones conceptuales	33
2.3.1	Felicidad	33
2.3.2.	Sentido positivo de la vida:	34
2.3.3.	Satisfacción con la vida:	34
2.3.4.	Realización personal:.....	34
2.3.5.	Alegría de vivir:.....	34
CAPITULO III: Metodología		36
3.1. Tipo y diseño de investigación		36
3.1.1. Tipo		36
3.1.2. Diseño		36
3.2. Población y muestra de estudio.....		36
3.2.1. Población.....		36
3.2.2. Muestra		36
3.3. Identificación de la variable y su operacionalización.....		39
3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico		39
3.4.1. Ficha técnica		39
3.4.2. Características.....		39
3.4.3. Validez.....		39
3.4.4. Confiabilidad.....		40
3.4.5. Baremos		40
CAPITULO IV: PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		42
4.1. Procesamiento de los resultados		42
4.2. Presentación de resultados.....		42
4.3. Análisis y discusión de los resultados.....		52
4.4. Conclusiones		54
4.5. Recomendaciones		54
CAPITULO V PROGRAMA DE INTERVENCIÓN		55
5.1 Denominación del programa		55
5.2 Objetivo general.....		55
5.3 Objetivos específicos		55

5.4 Justificación del problema.....	55
5.5 Establecimiento de objetivos:.....	56
5.6 Sector al que se dirige	63
5.7 Establecimiento de conductas problema / metas.....	63
5.8 Metodología de la intervención	64
5.9 Instrumentos /materiales	65
5.10 Cronograma	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70
ANEXOS	77
Anexo 1	77
Anexo 2	78
Anexo 3	80
Anexo 4	81
Anexo 5	82

INDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Operacionalización de la variable (32)
- Tabla 2. Interpretación de los puntajes según factores de la Escala de la Felicidad de Lima (35)
- Tabla 3. Niveles de felicidad según la Escala de la Felicidad de Lima (35)
- Tabla 4. Medidas estadísticas descriptivas de la variable de estudio – Felicidad (36)
- Tabla 5. Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones de la Felicidad (37)
- Tabla 6. Nivel de la Felicidad de la Escala de la felicidad de Lima (38)
- Tabla 7. Resultados del nivel Sentido positivo de la vida de la escala de la felicidad de lima (40)
- Tabla 8. Resultados nivel Satisfacción con la vida de la escala de la felicidad de Lima (42)
- Tabla 9. Resultados nivel Realización personal de la Escala de la felicidad de Lima (43)
- Tabla 10. Resultados de nivel de Alegría de vivir de la Escala de la felicidad de Lima (45)

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Psicología positiva y sus vías para una vida plena (23)

Figura 2. Felicidad (26)

Figura 3. Resultados del nivel de la felicidad (39)

Figura 4. Resultados del nivel Sentido positivo de la vida de la escala de la felicidad (41)

Figura 5. Resultados nivel Satisfacción con la vida de la Escala de la felicidad de Lima (43)

Figura 6. Resultados nivel realización personal de la Escala de la felicidad de Lima (44)

Figura 7. Resultados de nivel de Alegría de vivir de la Escala de la felicidad de Lima (46)

Figura 8. Claqueta de la felicidad (58)

RESUMEN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo no experimental, de tipo descriptivo. El objetivo general es conocer cuál es el nivel de felicidad de los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima norte. La población de estudio estuvo conformada por 60 colaboradores administrativos divididos en las siguientes áreas: Dirección, Coordinación Académica, vida universitaria y operaciones y servicios. La población consta de 34 colaboradores hombres y 26 mujeres, las edades fluctúan entre los 22 años y los 50 años. La prueba que utilizamos es la Escala de la Felicidad de Lima (Alarcón, 2006). Los resultados obtenidos arrojaron que el 45% de los colaboradores presentaron un nivel muy alto de felicidad. Así mismo, entre las dimensiones evaluadas por la escala se encontró que el 50.8% obtuvo un nivel medianamente feliz en el sentido positivo de la vida, lo que nos lleva a realizar un trabajo de motivación a través de un programa de intervención de 8 sesiones, lo que nos ayudara a incrementar dicho factor en el grupo de trabajo.

Palabras clave: Felicidad, Nivel de felicidad, colaboradores, Escala de la felicidad de Lima, productividad.

ABSTRACT

The present investigation is of non-experimental quantitative approach, of descriptive type. The general objective is to know what is the level of happiness of the collaborators of the administrative area of a private university in northern Lima. The study population consisted of 60 administrative employees divided into the following areas: Management, Academic Coordination, university life and operations and services. The population consists of 34 male collaborators and 26 women, ages ranging from 22 years to 50 years. The test we use is the Lima Happiness Scale (Alarcón, 2006). The results obtained showed that 45% of the collaborators presented a very high level of happiness. Likewise, among the dimensions evaluated by the scale it was found that 50.8% obtained a moderately happy level in the positive sense of life, which leads us to perform a motivational work through an intervention program of 8 sessions, what will help us increase this factor in the work group.

Key words: Happiness, Level of happiness, collaborators, Scale of happiness in Lima, productivity.

INTRODUCCIÓN

La felicidad es una condición natural que cada persona experimenta de diversas maneras. Son muchos los conceptos que podemos obtener sobre esta variable, así como la forma de llegar a obtenerla y como la experimenta cada uno desde sus vivencias. La felicidad es normalmente considerada como un objetivo o meta de vida para el ser humano en la que se quiere experimentar sentimientos positivos, alegría y satisfacción. Desde esta perspectiva, la evaluación y estudio de la felicidad nos brinda un recurso importante para poder entender el comportamiento humano, siendo útil para muchas disciplinas de trabajo de la psicología. La presente investigación se realizó en el ámbito organizacional, considerando el hecho de que los colaboradores entregan la mayor parte de su tiempo y energía durante el desarrollo de sus actividades laborales en la empresa, así también como su actitud influye en su rendimiento, productividad y relaciones laborales que se ve reflejado en el cumplimiento de sus objetivos. Se consideró importante este estudio dado que en la empresa se notó la falta de actividades que puedan generar en los colaboradores emociones positivas dentro de su trabajo, siendo éste aspecto importante para poder favorecer la felicidad, ya que la ausencia de esta puede generar una baja producción y sentimientos de monotonía lo que conllevaría a un bajo rendimiento a nivel organizacional. El presente trabajo de investigación está conformado por 5 capítulos y subcapítulos donde se expondrán los antecedentes, teorías y resultados, así como el programa de intervención. En el capítulo I, se explica el planteamiento del problema, del cual se planteó el objetivo general, como también los objetivos específicos. De la misma manera se encuentran la justificación e importancia de la investigación. Por otro lado, el capítulo II muestra el marco teórico, donde se presentan los antecedentes de investigación con respecto a la variable estudiada tanto a nivel nacional como internacional. En el siguiente subcapítulo, se muestran las bases teóricas, detallando las teorías que promovieron la investigación con respecto a la felicidad, así como al instrumento de evaluación.

Siguiendo con el capítulo III, se señala la metodología de investigación utilizada, el diseño, así también como la muestra evaluada y demás. En el capítulo IV, encontraremos los resultados obtenidos de la investigación realizada, así como las conclusiones, discusión y recomendaciones que se han formulado con la obtención del mismo. Y finalizando se encuentra el capítulo V, en el que se explica detalladamente el programa de intervención que se planteó para poder promover y afianzar la felicidad en el grupo de trabajo evaluado. Así mismo, se complementa con las referencias bibliográficas y los anexos donde se presentan la matriz de consistencia y el instrumento utilizado.

CAPITULO 1: Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1 Internacional

En la 51 Asamblea Mundial de la Salud (OMS, 2006) se replantearon los principios esenciales de la felicidad, estableciéndose como componente importante de la misma: a la salud; que fue definida en 1946 como: un estado de perfecto bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de padecimientos o enfermedades. Por lo tanto, se define la felicidad como un derecho básico y fundamental, de relaciones gratas y de seguridad entre los miembros de la sociedad, donde la persona reconoce sus capacidades y posee los recursos necesarios para afrontar el stress normal del día a día (OMS, 2006).

Es importante señalar que la OMS en 2015 registró a Bután como el primer país que incluyó la felicidad como elemento importante en la gestión de la política nacional contra la pobreza. Ellos decidieron medir la felicidad considerando indicadores psicológicos más precisos que solo el índice de producto bruto interno, denominando a este nuevo concepto: felicidad nacional bruta (FNB); esta incluye de manera integral todas las necesidades del ser humano, ya sean las materiales, emocionales, espirituales o físicas. Entonces podemos decir que las definiciones de felicidad, salud y el bienestar están relacionados; es decir, tener una buena salud es determinante para obtener un excelente bienestar. Es importante señalar que el concepto de FNB se basa en la importancia de conseguir el progreso y desarrollo de la sociedad humana de acuerdo a las siguientes bases: 1. el reconocimiento de las necesidades sociales, espirituales y materiales de manera integral; 2. el impulso del desarrollo socioeconómico sostenible e igualitario; 3. la preservación y promoción de valores culturales y 4. La conservación del ambiente. El vínculo entre salud y bienestar es tomado como requisito para conseguir una mayor felicidad nacional bruta (OMS, 2015).

Según la Organización de Naciones Unidas (2015), Suiza lidera el ranking mundial de felicidad de acuerdo a los siguientes factores que sirvieron como indicadores:

buena atención médica y expectativa de vida, libertad para tomar decisiones, la generosidad, la ausencia de corrupción, el apoyo social, cultura de reciclaje y la seguridad como estilo de vida.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (2012) señala que uno de los principales indicadores para determinar el nivel de bienestar de las naciones, es la productividad laboral. Mediante un análisis de los ingresos laborales se evidencia que la relación entre productividad y un salario sostenible, es esencial para la satisfacción de las necesidades materiales de los hogares. Además, uno de los factores determinantes de la felicidad no es solo el nivel de ingresos sino la seguridad de los mismos, tanto como su desigualdad; es decir que, a un mayor grado de seguridad económica de las personas, se obtiene un mayor grado de felicidad en estos. Por su lado, Hosie y Sevastos (2009) afirman que el objetivo de este milenio es trabajar y ser feliz trabajando, que la armonía en el trabajo se expone como un tema de gran importancia en la actualidad debido a que existe un gran interés por estudiar la felicidad y este va en aumento.

De acuerdo al reporte de Reporte Mundial sobre la Felicidad (Helliwell, Layard y Sachs; 2007) se midió la felicidad en base a seis variables: ingresos del PBI per cápita, expectativa de vida, libertad social, soporte social, expectativa de vida saludable y ausencia de corrupción. De estas, se obtuvo como resultado que los principales problemas mundiales como la pobreza, las enfermedades físicas y mentales, la falta de educación y el desempleo, influyen en este estado de ánimo y la felicidad.

También es importante señalar que gracias a la encuesta de la Asociación de Especialista en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL, 2018) sobre la felicidad en el trabajo, se reconoció su importancia e influencia en el centro laboral y la repercusión que esta tiene en los resultados productivos. Si bien las empresas no se detienen mucho en este tema y no le dan la importancia que tiene, los estudios afirmaron que la felicidad está directamente vinculada con un incremento en la productividad; es decir, la felicidad crea un vínculo de compromiso en el trabajador. Uno de los descubrimientos en la encuesta fue que 57 % de trabajadores con buenos salarios

no son felices en el trabajo por esta razón, si no por los beneficios que reciben de las empresas.

1.1.2. Nacional

Con respecto a nuestro país, los estudios revelan que en el Perú, se presentan niveles de felicidad promedio; encontrándose los niveles más bajos en las personas con escasos recursos económicos. En ellas, se halló insatisfacción respecto a la salud, la familia, la vida social y en sí mismo. Por ello, se puede decir que es importante tener acceso a un mínimo de capacidad económica para lograr un adecuado nivel de felicidad (Alarcón, 2009).

De acuerdo con Info Capital Humano, portal especializado en Recursos Humanos, es fundamental disfrutar de un adecuado clima laboral, donde prime la comunicación sana entre los miembros de la empresa, la cual se apoya en las buenas relaciones interpersonales. En segundo lugar, se encuentra la flexibilidad horaria, o las horas justas de trabajo, que ayuda a los trabajadores a disfrutar de su vida personal y familiar sin dejar de desarrollar la profesional. También se señala que la felicidad en el trabajador impacta en la productividad y reduce de manera considerable la rotación de personal, evitando de esta manera pérdida económica (Info Capital Humano, 2017).

El Perú no cuenta con estudios estadísticos actuales que nos reflejen en qué medida son felices los peruanos; sin embargo, en el 2013 la Compañía Peruana de Estudios de Mercado y Opinión Pública (CPI, 2013) realizó un estudio sobre la felicidad donde encuestó un total de 1450 personas, de ambos sexos, mayores de 18 años en Lima y provincia. Los resultados mostraron que a nivel general que el 52 % de los encuestados se sienten felices; el 34.6 %, reporta ser poco feliz y los restantes (13.4%) indican ser infelices. Es importante señalar que los participantes indicaron, en un porcentaje importante, no sentirse felices por no obtener los recursos para tener una buena calidad de vida.

Por otro lado, el análisis hecho a nivel socio-económico mostró que el sector A-B refleja los siguientes datos: el 82.8 % son felices; el 22.9 % son poco felices; y el

4.7 % no son nada felices. En el sector C, el 63.6 % se sienten felices, el 32.8 % poco felices; y el 4.8 % nada feliz. Y por último el sector D-E da como resultado que el 46.4 % se siente feliz, el 42.4 % poco feliz; y el 6 % nada feliz. Gracias a estos resultados, se concluye que el nivel adquisitivo desarrolla un grado mayor de felicidad. Finalmente, Gamero (2013) investiga la relación de esta variable y la satisfacción laboral, donde encontró que la felicidad interactúa con diferentes aspectos de la vida, las experiencias, ideales; en resumen, todo aquello que nos sucede.

1.1.3 Local

A nivel local, de acuerdo con el Informe Mundial sobre la Felicidad del 2015 editado por la Universidad de Columbia, el Perú se localizó en la posición 58 en la clasificación general de felicidad, lo que nos posiciona en uno de los últimos lugares de América Latina (El Comercio, 2015).

Según el Reporte de la Felicidad (2018) de Naciones Unidas entre los países de América Latina, el mejor ubicado es Costa Rica en la ubicación 13, seguido por Chile (25), Panamá (27) y Brasil (28), Argentina (29), Guatemala (30), Uruguay (31), Colombia (37), El Salvador (40), Nicaragua (41), Ecuador (48), Bolivia (62), Paraguay (64) y Perú (65). (Diario Gestión, 2017)

Para el diario La República.pe (2017), el profesor Juan Arapovic ha creado un programa llamado “Felizméntica” que utiliza como herramienta las ideas de las personas con el objetivo de ejercitar la mente en busca del bienestar, felicidad, mejorar la vida y mayor producción laboral mediante afirmaciones, pensamientos, visualizaciones y emociones positivas. La principal herramienta es la sonrisa, ésta provoca la expulsión de las hormonas de la felicidad.

Según RPP Noticias (2018), los gestores del talento humano tienen un nuevo desafío: proporcionar herramientas que ayuden a los trabajadores a encontrar la satisfacción y utilidad de la actividad que realizan, lo que generará un clima positivo con sus compañeros. De aquí nace la idea de la creación de una gerencia de la

felicidad, encargada del clima laboral y, especialmente, de brindar los recursos necesarios a sus colaboradores para generar hábitos que produzcan esta sensación de bienestar.

Por lo hasta aquí expuesto, queda en evidencia la importancia del estudio de la felicidad en el entorno laboral, no solo por su impacto en la vida en general de los individuos, sino además por su gran influencia en la productividad de las sociedades. Por lo tanto, debido a la escasa información encontrada, se considera importante realizar un estudio sobre la felicidad en el ámbito laboral en el Perú, habiéndose elegido una universidad privada del cono norte de Lima, en el distrito de Los Olivos para dicho fin. La muestra se obtendrá del área administrativa que cuenta con un total de sesenta colaboradores, divididos en Dirección General, Servicios Universitarios, Operaciones y Servicios, y Coordinadores Académicos. El propósito será medir el nivel de felicidad que experimenta el personal administrativo en el trabajo para así poder mejorar su rendimiento y desempeño.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?

1.2.1. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de sentido positivo de la vida en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?

¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida del personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?

¿Cuál es el nivel de realización personal en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?

¿Cuál es el nivel de alegría de vivir en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de sentido positivo de la vida del personal administrativo en una universidad privada de Lima Norte.

Determinar el nivel de satisfacción con la vida en el personal administrativo en una universidad privada de Lima Norte.

Determinar el nivel de realización personal en el personal administrativo en una universidad privada de Lima Norte.

Determinar el nivel de alegría de vivir en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte.

1.4. Justificación

La felicidad es el anhelo máximo de todo ser humano; así Aristóteles (s. IV A. C.) la propone como un estilo de vida necesario de llevar. Por ello, el concepto de la felicidad ha sido estudiado desde muchas perspectivas debido a la funcionalidad que aporta en las diferentes áreas de la vida del ser humano. Esta preocupación se observó en los estudios científicos de organismos internacionales como la ONU, que apoya oficialmente la implementación de mediciones. En el campo de la Psicología, si bien se han incrementado notablemente las investigaciones sobre el tema; aún las pruebas para medirla son insuficientes. Como mencionamos anteriormente, por un lado, la Organización Internacional del Trabajo (2012) señala que uno de los principales indicadores para determinar el nivel de bienestar de las naciones, es la productividad laboral; mientras que, por otro, Hosie y Sevastos (2009) afirman que el objetivo de este milenio es trabajar y ser feliz trabajando, que la armonía en el trabajo se expone como un tema de gran importancia en la

actualidad. Por esta razón, esta investigación tiene como finalidad evaluar el nivel de felicidad de los colaboradores del área administrativa de una universidad privada en Lima Norte y su impacto en la calidad de vida y productividad de la organización. Para ello, se tiene en cuenta los efectos negativos que pueden causar su ausencia: faltas y tardanzas frecuentes al centro de trabajo, incumplimiento de fechas, comportamientos organizativos inadecuados y rotación laboral.

CAPITULO II: Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Hernandez y Serravalle (2014), llevaron a cabo una investigación en Argentina, “**Felicidad en el trabajo**”, esta investigación tuvo la finalidad de saber qué es lo que hace felices a las personas en el área laboral. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, el instrumento fue el cuestionario y la técnica fue la réplica de la encuesta utilizada por ADECCO en Madrid el 2014 para la investigación del mismo tema. La muestra fue de 415 colaboradores de ambos sexos, entre los 20 y 50 años de edad. Se encontró que los trabajadores en general priorizaron el buen clima laboral, los de 50 años prefieren disfrutar de su trabajo, los de 40 años priorizan su estabilidad laboral y un buen sueldo y los de 20 a 30 años prefieren el reconocimiento.

Aranda Leyton, Edgar (2016), Colombia, “**La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones**”, esta investigación se basa en la inclusión de la felicidad en el ámbito laboral. La investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo exploratorio mediante la observación directa al participante, la entrevista y la investigación de documentos.

Gómez Galeano José, Muñoz Valencia Maria (2016) Medellín, Colombia, realizo la investigación “**Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta estructurada**”, que tiene como objetivo identificar si se promueve la felicidad en los trabajadores de una empresa. El enfoque utilizado es cualitativo de tipo descriptivo. Se extrajeron de diferentes estudios e investigaciones los datos de las dimensiones y variables para la construcción del modelo de entrevista. El modelo desarrollado es un instrumento de tipo cualitativo que permite identificar el nivel de promoción de la felicidad en los colaboradores para desarrollar programas de gestión de la felicidad y crear impacto positivo en el desempeño y ambiente laboral.

Árraga Marisela & Sánchez Marhilde (2012) Maracaibo, Venezuela, realizó la investigación “**Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos**”, tiene como objetivo adecuar este instrumento a otra cultura y población, adultos mayores venezolanos, con el fin de definir “envejecer con éxito”. Es una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, pues contaron con 103 adultos mayores de, entre 60-85 años, sin discriminar género ni nivel socioeconómico. Para esta investigación se utilizó la escala Alarcón. Se halló que la confiabilidad y la validez de esta son posibles para medir la felicidad. Así mismo, eliminaron 13 ítems debido a que solo 14 evidenciaron una alta saturación, deducen que esto fue debido a la muestra, denominándola “Versión Adaptada de la Escala de Felicidad de Lima para adultos mayores”. Para finalmente poder concluir que el instrumento es válido y confiable para la población latina.

Del Carre, C. (2014) Buenos Aires, Argentina, en su investigación “**Rasgos de personalidad y su relación con la felicidad**”, tiene como objetivo identificar la relación de la felicidad y los rasgos de personalidad. Esta investigación es de tipo no experimental transversal, de diseño multifactorial, en una muestra de 712 personas entre 18 y 63 años. En esta investigación se hizo uso de dos instrumentos: el Cuestionario de Personalidad Eysenck forma A (EPQ-A) y la escala de felicidad de Lima de Alarcón. Luego de aplicarse los instrumentos, se concluyó que los rasgos de personalidad sí están relacionados con la felicidad.

Cucaita, Álvarez, Medina, Gonzalez y Parra (2013), investigación ejecutada en la ciudad de Villavicencio, Colombia “**Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa Cibertec**”, tiene como objetivo, identificar cual es el nivel de felicidad laboral en el personal de esta empresa. Busca obtener datos de las condiciones del ambiente laboral, para así poder brindar herramientas para la implementación de programas y a la vez ejecutar actividades para el bienestar laboral. La investigación es de tipo cualitativa y se centra en el personal administrativo, se realizó la encuesta a 7 trabajadores, para así medir la satisfacción y bienestar laboral. Los resultados obtenidos, determinaron que la empresa no

desarrolla actividades que contribuyen a los objetivos y la estabilidad de los colaboradores. Se determinó que el bienestar laboral del personal administrativo es negativo y el nivel es bajo, en donde el colaborador se siente desmotivado.

Gonzales (2015) Extremadura, España, desarrolló un estudio de **“Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad”**. El objetivo es estudiar el bienestar de los trabajadores de una universidad. Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, conformado por 585 colaboradores, los instrumentos fueron los siguientes cuestionarios: ad hoc, maslach burnout inventory G-S, Utrecht Work Engagment Scale, Subjective Happiness Scale of Satisfaction with Life, cuestionario de satisfacción laboral y Trait Meta-Mood Scale. Como resultado se desprende la idea de que un trabajador comprometido con su trabajo y que disfrute de sus funciones, tenderá a estar más feliz y satisfecho con su vida. Es este compromiso el que no permitirá afectarse del síndrome de burnout, disminuyendo el impacto que tiene sobre la satisfacción con la vida.

2.1.2. Nacional

Paz caya, Espinoza Salazar (2017) Arequipa, Perú, realizó la investigación sobre **“Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América móvil- claro, Arequipa, 2016-2017”**, pretende demostrar que la felicidad organizacional es una influencia fundamental para el mejoramiento de la productividad laboral, evaluar como la empresa gestiona sus recursos para que sus colaboradores expandan sus capacidades. El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal correlacional, el instrumento es el cuestionario Gallup Q12. La población es 40 colaboradores, hombre y mujeres, entre 20 y 40 años. Se tuvo como resultado que la influencia organizacional tiene una correlación alta con la productividad.

Alama Palomino Judith, Motosono Higashi Beatriz, Ramos Ferretti Patricia (2016) investigación realizada en lima, Perú **“Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú”**, con la finalidad de

identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil. El enfoque de la investigación es cualitativo exploratorio, participaron en el estudio 14 trabajadores administrativos y 42 trabajadores operarios, hombres y mujeres de diferentes edades. Los instrumentos utilizados son: guía de preguntas de focus group y entrevista. Se identificó en los resultados que los principales factores que influyen en la felicidad es: la familia, el trabajo, factor económico y psicológico, y la salud. Los trabajadores administrativos conciben la idea de felicidad como una evaluación general de todos los aspectos de su vida y una constante, que el aspecto laboral aporta felicidad haciendo lo que se disfruta, obteniendo recursos para metas personales y profesionales, mientras que los colaboradores operarios consideran la felicidad como momentánea, que esta se evidencia cuando les brinda ingreso económico.

Eugenio, J. et al (2015) realizaron una investigación denominada “**Felicidad: un estudio comparativo en estudiantes universitarios de Psicología y Administración de una Universidad Privada de Tarapoto**”, tienen como objetivo comparar la felicidad de los estudiantes. Esta investigación contó con un diseño no experimental y de corte transversal en una muestra de 199 estudiantes universitarios (100 de Psicología y 99 de Administración), de igual manera, se empleó la escala de felicidad de Alarcón. Se halló que los estudiantes de Psicología puntuaron un nivel alto de felicidad (41%) en comparación a los de Administración (28%).

Llacchua (2015), en la ciudad de Andahuaylas, Lima, el desarrollo el estudio “**Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas**”. El trabajo de investigación, tiene como objetivo hallar la relación que existe entre cultura organizacional y bienestar laboral en los colaboradores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Esta investigación es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, diseño transversal. Se utilizó como instrumento una encuesta de 26 preguntas a 73 colaboradores. Se concluye que si existe la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral.

Martínez (2016) en la ciudad de San Juan de Lurigancho, Lima, se desarrolló un estudio **“Bienestar psicológico en trabajadores del área académica y administrativa del instituto de ciencias y humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho”**. La investigación tiene como objetivo establecer diferencias que existen entre bienestar psicológico de trabajadores del área académica y administrativa del Instituto de Ciencias y Humanidades del distrito de San Juan de Lurigancho, para esta investigación se utilizaron 125 trabajadores, se usó el diseño no experimental, de corte transversal y tipo descriptivo compartido. Se determina que existen diferencias en el bienestar psicológico, el bienestar psicológico se centra en desarrollar las capacidades y el crecimiento personal, además se detalló que no existen diferencias de autonomía, se muestra que existe diferencias significativas en el manejo de ambiente y por último existen diferencias en las relaciones con otros trabajadores del área académica y administrativo.

2.2. Bases teóricas

La felicidad es un tema que ha tomado fuerza e importancia para la psicología. La felicidad es vista como un proceso cuya característica principal es ser dinámica, ya que se genera por diferentes situaciones que atraviesa el ser humano generándole una sensación de dicha, alegría y bienestar al momento de experimentarla. Se suelen encontrar muchas definiciones de felicidad que varían según el enfoque psicológico de quien se encuentra investigándola.

2.2.1. Felicidad

Maslow (1954) define como personas felices a las que tienen facilidad para la adaptación e integración a las situaciones desconocidas con facilidad, teniendo recursos para sobrellevar diferentes circunstancias, con soluciones efectivas.

Matthieu Ricard, recibió el título del “hombre más feliz del mundo” cuando neurocientíficos de la Universidad de Wisconsin escanearon su cerebro y obtuvieron resultados que lo situaban muy por encima de los demás en la escala de felicidad. Ricard, indicó que la focalización interna, la generosidad y la

aceptación del presente son las claves para alcanzar la legítima felicidad, pero es imprescindible ser perseverantes.

A sí mismo, Csikszentmihalyi (2000) menciona que la felicidad es una sensación interna, quien aprende a valorar de manera positiva las situaciones puede vivir una vida llena de satisfacciones, afirmó que la felicidad no es una simple consecuencia del azar, es el resultado de una experiencia motivadora, que cuando representa un reto, resulta un sentimiento de satisfacción y felicidad.

Según Seligman (2003), la felicidad es un estado de gratificación, esto a partir de las acciones que uno haga y disfrute mientras las haga, además que no sean producto del consumo de sustancias ni técnicas rápidas, y aún menos del placer corporal. Porque para Seligman “la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos”.

Igualmente, Alarcón (2009) señaló que la felicidad se produce cuando el hombre experimenta un estado de satisfacción plena, teniendo un carácter causal. Además, que es individual y puede o no ser duradero, pero es perecible; asimismo, se produce cuando el hombre logra obtener el bien o bienes anhelados. Finalmente, este bien o bienes son de naturaleza variada (psicológicos, materiales, religiosos, etc.).

2.2.2. Marco histórico de la felicidad

La reflexión filosófica en torno a la felicidad se remonta al mundo griego antiguo y ha continuado a través de los siglos, estableciendo diversas maneras para poder entenderla y definirla. Es así que se ha intentado explicar si la felicidad es propia al ser humano y cuan bueno hace experimentarla. En la antigua Grecia surgió el concepto filosófico del eudemonismo, siendo una transcripción griega del concepto de bienestar, la que describe que la única finalidad en la vida del ser humano es poder alcanzar la felicidad.

Así mismo, Aristóteles afirmó que la felicidad es el propósito natural de la existencia humana y a lo que toda persona aspira en algún momento de su vida.

Para Epicuro la felicidad significaba experimentar placer, tanto a nivel físico como intelectual, huyendo del sufrimiento, también indicaba que la clave para ser feliz residía en evitar los excesos, se debe cultivar el espíritu sobre los placeres de la carne y que es imprescindible hallar un punto medio.

2.2.3. Psicología positiva

Lupano M. y Castro A. (2010) en el año 1999, hicieron referencia al inicio de Psicología positiva, de manos del psicólogo Martin Seligman, presidente de la American Psychological Association (APA), quien es considerado el fundador de esta disciplina, advierte que la psicología estaba enfocada al estudio de la enfermedad, sin tomar en cuenta los aspectos positivos. Antes de la segunda guerra mundial, la psicología se enfoca en la cura de la enfermedad mental, pero esto cambia cuando se crea la *Veterans administration* y el *National Institute of mental Helth*, donde el enfoque de los objetivos cambia, dándole importancia a conseguir que las personas tengan las herramientas necesarias para la búsqueda de una vida grata. Según la revista *about* español (2018), Ana Muñoz sostiene que la psicología positiva surge en los noventas con las investigaciones del Psicólogo Martin Seligman fundador de esta disciplina.

La psicología positiva se centra en estudiar las cualidades positivas que hacen que las personas se sientan plenas y felices, así como de las fortalezas y virtudes del ser humano. Del mismo modo, también se considera como factor importante, el componente cognitivo, que explica cómo evaluamos nuestra vida y qué tan satisfechos estamos con ella, así como a la apreciación e importancia que le damos a la misma y a las vivencias cotidianas. Por último, se encuentra el sentido de vida, que define el hecho de comprender y aceptar que nuestra vida tiene un propósito y que debemos esforzarnos para poder alcanzarlo, a través de metas u objetivos personales.

Desde el origen de la psicología positiva hasta el presente, son muchos los ámbitos de investigación e intervención relacionada a esta, como lo puede ser la felicidad, los valores, la resiliencia, el sentido del humor, las emociones positivas,

etc. Entonces, cabe mencionar que la psicología positiva es también conocida como una ciencia aplicada, cuya función principal es promover el pleno funcionamiento de algunas técnicas psicológicas que le permitirán a la persona poder alcanzar una vida feliz, los cuales comprenden las experiencias subjetivas, así como los rasgos positivos que pueda tener una persona al momento de darle un sentido a una situación cotidiana y finalmente las virtudes cívicas.

Estos aspectos se pueden trabajar de manera, tanto personal, como en conjunto, y por lo mismo se entiende la necesidad de crear escalas que puedan medir con seguridad el estado de una conducta, antes y después de una intervención, para demostrar los resultados obtenidos. (Alarcón, 2009).

La psicología positiva surge con la finalidad de darle importancia al estudio de la satisfacción y bienestar de una persona, “La Psicología no solo es el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros” (Seligman, 2003). Así mismo, se concertaron como los pilares de la psicología positiva al: El estudio de las emociones positivas, al estudio de los rasgos positivos y al estudio de las instituciones positivas.

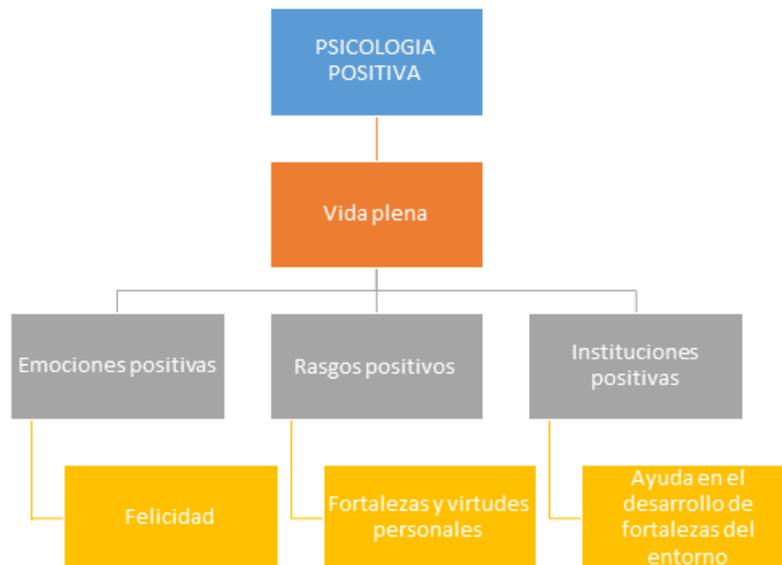


Figura 1. Psicología positiva y sus vías para una vida plena (elaboración propia)

2.2.4 Las emociones positivas

Seligman (2002) señala que existen tres caminos para una vida plena, empieza por las emociones positivas. El objetivo es tener emociones positivas la mayor parte del tiempo de nuestras vidas para ser feliz. Esto se puede lograr en el presente, a través del *savoring* y el *mindfulness*, saboreando los sentidos y disfrutándolos completamente.

Las emociones positivas de igual manera se pueden alcanzar enfocándose en el pasado: al cultivar la generosidad y gratitud; *Fluir* (*flow*) y felicidad en el presente y en el futuro, mediante la seguridad y el optimismo. La segunda vía *flow*, está enfocada al placer derivado del compromiso, desafío de trabajo, leer un libro o tocar un instrumento, una fusión de talentos personales y las características de la tarea a realizar para que, al concretarse, se logre alcanzar el compromiso. La tercera ruta, a diferencia de las dos primeras que son individuales, esta está relacionada con el entorno (*meaningfull life*), es la aplicación de las habilidades personales para ayudar a los demás a que puedan desarrollar sus fortalezas y potencialidades.

Las tres rutas son complementarias, al emplearse estas conjuntamente, se obtiene mayor satisfacción. Seligman incluye, en el 2009, una cuarta vía, los vínculos positivos, la vida social, que identifica a las personas extremadamente sociales como las más felices.

La felicidad para Seligman se basa en tener la mayor cantidad de momentos felices a lo largo de la vida, refiriéndose a experiencias propias del ser con el pasado: bienestar y realización personal; el presente: la alegría y el placer; el futuro: el optimismo y la esperanza.

Estas emociones generan gran cantidad de efectos positivos en diversas áreas del funcionamiento psicológico, mejora la capacidad para resolver problemas, aumenta la creatividad, mejora la capacidad para resistir el dolor, entre otros. Por otro lado, también cumplen un papel adaptativo a las emociones negativas, pero

carecen de efecto en las habilidades diversas que se encuentran en las emociones positivas (Hervás, 2009)

2.2.5 Los rasgos positivos

Está relacionado con el carácter, en donde la fortaleza es una característica psicológica que se exterioriza en situaciones distintas, las cuales varían dependiendo de cada persona y se mantienen constantes durante el tiempo. George Vaillant, estudió también a las fortalezas y las denominó defensas maduras.

Seligman relaciona a la felicidad con la posibilidad de mostrar los talentos, desarrollar las cualidades personales y poder demostrarlas; cualidades que presentan los seres humanos que les permite desarrollarse de una manera sana y protegida frente a las diferentes eventualidades que surgen en sus vidas. Estas cualidades se adquieren a lo largo del tiempo y contribuyen a la persona de manera positiva, ayudan a que pueda desenvolverse a nivel social, intelectual, etc., es decir, Seligman denomina fortalezas al conjunto de cualidades positivas que posee una persona. Las fortalezas son rasgos morales que pueden entrenarse y mejorarse, por ejemplo, las capacidades o el talento (pintar un cuadro o jugar fútbol) no son rasgos morales, son automáticos y no son fácilmente adquiribles, aunque se pueden desarrollar y mejorar, debido a que estas capacidades son más innatas. Por el contrario, fortalezas (valor, justicia, generosidad), dependen de la voluntad y pueden forjarse.

Por lo tanto, debe entenderse que cualquier persona, con esfuerzo y determinación, puede obtener fortalezas personales, mientras que las capacidades no pueden adquirirse por medio de la voluntad.

2.2.6 Las instituciones positivas

Las sociedades deben fomentar la instalación de instituciones que refuercen las emociones positivas y las fortalezas personales, estas instituciones no son físicas, sino hacen referencia a la familia, trabajo, escuela y comunidad. Con esto,

se busca que las personas desarrollen sus fortalezas y, así mismo, puedan ayudar a los demás a desarrollar sus propias fortalezas. El poner nuestras capacidades al servicio de los demás da un significado a nuestras vidas, propiciando que la persona se sienta a gusto consigo misma y eso se refleje en sus acciones e ideas, que lo llevarían a tener estados de bienestar y tener una vida productiva.

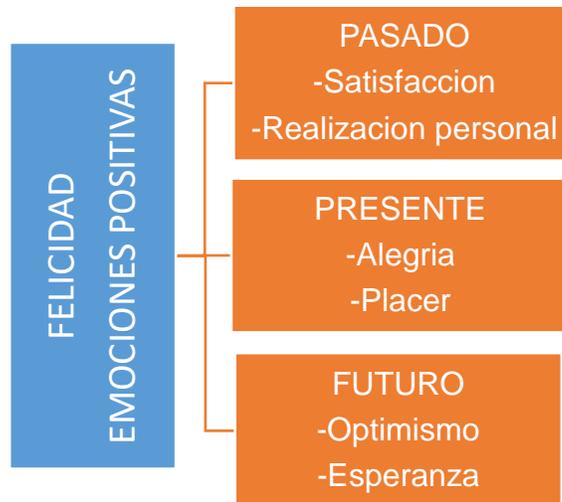


Figura 2. Felicidad – emociones positivas (elaboración propia)

2.2.7 Felicidad organizacional

Fernández, I (2015) La felicidad organizacional es una idea que está surgiendo, con la intención de ser implementada para mejorar la gestión del recurso humano de las empresas. Fernández la describe como la capacidad de un organismo para brindar a sus colaboradores lo necesario permitiendo el desarrollo de sus fortalezas, tanto individuales como grupales, con el fin de sostener y sustentar el desempeño en el tiempo las metas de la empresa. La felicidad organizacional es una responsabilidad mutua de la empresa y el colaborador, teniendo claro que la responsabilidad final es personal, la empresa facilita las condiciones y los recursos para el desarrollo de las fortalezas y el bienestar psicológico de sus trabajadores. La felicidad organizacional es una responsabilidad de la empresa. La felicidad en el trabajo es una responsabilidad de los trabajadores. Empresa y colaborador son aliados en conseguir una vida plena en el trabajo.

La base de la felicidad organizacional son las emociones, el comportamiento, y los resultados de una ideología estratégica. En una organización feliz, los colaboradores resaltan por su actitud positiva, se sienten motivados utilizan sus fortalezas para trabajar en equipo y obtener resultados, brindando una diferencia positiva en la vida de otras personas. Se sienten orgullosos de su organización. (Baker, Greenberg, & Hemingway, 2006)

2.2.8 Salario emocional

Gay Puyal, (2006) El salario emocional es toda retribución, compensación no monetaria que recibe el trabajador a cambio de su aportación laboral. Se denomina salario por que se relaciona con los conceptos de reciprocidad y emocional por que se busca satisfacer necesidades personales. Si bien el Salario económico atrae, es el salario emocional el que retiene y permite la consolidación del talento en la empresa. El salario emocional implica que el trabajador no solo debe ser compensado con dinero, sino con aquello que le origine, además, bienestar psicológico. Acorde a Fernández (2002), dentro de dichas razones, se encuentra: el desarrollo de carrera, un trabajo desafiante y con sentido, obtener reconocimiento por la labor realizada, control sobre el propio trabajo, entre otras. Llama la atención que, dentro de los factores valorados para ser atraído hacia una organización, la compensación no se menciona como factor primordial, lo cual llevaría a pensar que opera de alguna forma como factor de higiene, más de mantención que de desarrollo. Similar a esta concepción, Correro (2005) menciona que dentro de los criterios más importantes para elegir un empleo están las posibilidades de desarrollo y que éste permita un equilibrio entre vida personal y laboral. Nuevamente, la retribución económica no está dentro de los primeros lugares. Todos estos factores mencionados también operan como salario emocional para los trabajadores.

Ramírez A, (2013) la rotación en las empresas hoy en día es cada vez mayor, en busca de un trabajo donde les permita tener una vida, disfrutar de su familia, pareja y amigos, tener tiempo para realizar diferentes actividades. El salario de la felicidad es el pago que da la empresa en forma de beneficios, incrementando su calidad de vida y por ende su felicidad.

2.3 Definiciones conceptuales

2.3.1 Felicidad

La definición de felicidad en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española es “estado del ánimo que se complace en la posesión de un bien” (Lexicoon, 2017, parr. 4).

Para Veenhoven (1988, citado en Alarcón, 2012, p.40), “la felicidad implica el grado al cual las personas juzgan la cualidad superior de su vida en un todo favorable”. De igual manera, dice que la felicidad es qué tanto le gusta a uno su vida con todo lo que tiene.

Según Seligman (2003), la felicidad es un estado de goce, desde las acciones que uno haga y las disfrute mientras las haga, además que no sean producto del consumo de sustancias ni técnicas rápidas, y aún menos del placer corporal. Porque para Seligman “la verdadera felicidad deriva de la identificación y el cultivo de las fortalezas más importantes de la persona y de uso cotidiano en el trabajo, el amor, el ocio y la educación de los hijos”.

Sonja Lyubomirsky en su libro *La ciencia de la felicidad: Un método probado para conseguir el bienestar*, concluye tras más de veinte años de investigaciones que la felicidad no ha de ser concebida como un resultado, sino como un camino, como una aventura, en la que nuestro esfuerzo y nuestras decisiones tienen un papel absolutamente determinante, proponiendo doce actividades validadas experimentalmente para incrementar la felicidad: expresar gratitud, cultivar el optimismo, evitar pensar demasiado, practicar la amabilidad, cuidar las relaciones sociales, desarrollar estrategias para afrontar el dolor, aprender a perdonar, fluir más, comprometerse con los objetivos, practicar la religión y la espiritualidad y ocuparse del cuerpo mediante la práctica de la actividad física y la expresión de las emociones positivas. (Gómez, 2012).

2.3.2. Sentido positivo de la vida:

Este factor expresa las actitudes y las experiencias positivas hacia la vida. Así, la felicidad supone estar ausente de estados depresivos, de sensación de fracaso, de intranquilidad, y tener pensamientos y sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, sentir que se encuentra sentido a su existencia (Alarcón, 2006). Para ello, se espera que las personas brinden respuestas de rechazo a los ítems que indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial, siendo su contraparte los sentimientos positivos tales como tranquilidad, realización, optimismo, demostrando así vive las experiencias necesarias para poder tener una percepción positiva sobre la vida, y para que también pueda afianzar su sentimiento de felicidad.

2.3.3. Satisfacción con la vida:

En este factor se encuentra la satisfacción por lo obtenido. Indica que la felicidad se encuentra en la adquisición de un bien que se anhela satisfacción por todo lo alcanzado. Esto deriva del concepto filosófico griego de la felicidad, donde la felicidad por naturaleza del ser humano es, el cual todas las personas aspiran (Alarcón 2006).

2.3.4. Realización personal:

En este factor se define a la felicidad, más que como un estado temporal, como la vivencia de la felicidad. Así, esta felicidad plena implica autosuficiencia y estar orientado hacia las metas que la persona considere significativas e indispensables para su vida (Alarcón, 2006).

Esta idea de autosuficiencia se relaciona con lo que Aristóteles llamó autarquía, que es un estado de autosuficiencia económica, según el cual una persona trata de autoabastecerse con sus propios recursos. (Aristóteles, como se citó en Alarcón, 2006).

2.3.5. Alegría de vivir:

Se refiere a la satisfacción de vivir. Indica sucesos positivos y la sensación plena de conformidad con la vida. (Alarcón, 2006).

Este factor expresa la felicidad como optimismo y alegría. Es decir, como la disposición positiva a futuro, el esperar que el futuro brinde resultados a favor, incentiva a mantener una actitud positiva frente a los problemas. (Alarcón, 2009).

CAPITULO III: Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

El tipo de investigación del presente trabajo es descriptivo, donde se detalla la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. Para poder medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre estas variables a estudiar, haciendo hincapié en no establecer una relación entre ellas (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

3.1.2. Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental realizándola sin manipular deliberadamente ninguna variable, se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 60 colaboradores administrativos divididos en las siguientes áreas: Dirección, Coordinación Académica, vida universitaria y operaciones y servicios, divididos en 34 hombres y 26 mujeres, las edades fluctúan entre los 22 años y los 50 años.

3.2.2. Muestra

Ramírez (1997) define que la muestra censal es aquella donde todos los elementos de investigación son considerados como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población

y muestra. Esta investigación es considerada como una muestra censal, ya que se eligió el 100% de la población que compone el área administrativa de la universidad privada de Lima Norte.

La muestra a evaluar es de 60 colaboradores del área administrativa.

Tabla 1. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	N° DE ITEMS	INDICADORES	NIVELES
<p>FELICIDAD Es el sentimiento de satisfacción que experimenta el ser humano cuando adquiere un bien deseado, que puede ser de diferentes orígenes, y es el ser humano quien le asignará la cualidad positiva para que pueda tener como resultado la felicidad, puede ser duradera pero no es permanente.</p>	<p>SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA Hace referencia a grados de felicidad que se reflejan a través de actitudes y experiencias positivas de la vida. Así mismo se define que la felicidad es un estado libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y la vida.</p>	40.75%	11	<p>SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA (26,20,18,23,22,02,19,17,11,07,14)</p>	Muy alta Alta Media Baja Muy baja
	<p>SATISFACCIÓN CON LA VIDA Es lo que permite al ser humano sentirse cerca al ideal de su vida, generado por la adquisición de un bien deseado.</p>	22.22%	6	<p>SATISFACCIÓN CON LA VIDA (04,03,05,01,06,10)</p>	Muy alta Alta Media Baja Muy baja
	<p>REALIZACIÓN PERSONAL Se define como un estado de felicidad total y no solo a un sentimiento temporal. Considera que una persona es feliz si sus metas están direccionadas hacia objetivos valiosos.</p>	22.22%	6	<p>REALIZACIÓN PERSONAL (24,21,27,25,09,08)</p>	Muy alta Alta Media Baja Muy baja
	<p>ALEGRÍA DE VIVIR Es el sentimiento de felicidad por vivir y el contacto con experiencias positivas de la vida.</p>	14.81%	4	<p>ALEGRÍA DE VIVIR (12,15,16,13)</p>	Muy alta Alta Media Baja Muy baja
		100.00%	27		

3.3. Identificación de la variable y su operacionalización

La variable a estudiar es la felicidad, teniendo como objetivo medir esta y sus dimensiones en los colaboradores administrativos de una universidad privada en el cono norte de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

La aplicación de la encuesta será la técnica utilizada para la recolección de información, siendo el instrumento utilizado para la medición es la Escala de la Felicidad de Lima (Alarcón 2009)

3.4.1. Ficha técnica

Nombre del instrumento	: Escala de la Felicidad de Lima
Autor	: Reynaldo Alarcón Napurí
Origen	: Universidad Ricardo Palma Lima, Perú
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: 15 a 20 minutos aproximadamente
Aplicación	: Jóvenes y adultos

3.4.2. Características

Este instrumento tiene como objetivo medir los niveles y factores de felicidad de las personas, está compuesto por 27 ítems agrupados en 4 dimensiones factoriales: F1: Sentido positivo de la vida, F2: Satisfacción con la vida, F3: Realización personal, F4: Alegría de vivir.

3.4.3. Validez

La validez de la escala está enfocada en dos puntos:

El primer punto se sostiene en evidencias de investigaciones, donde encuentran relación de algunas variables psicológicas consideradas predictores de la felicidad.

El segundo enfoque busca determinar la estructura interna de la escala mediante análisis factorial. (Alarcón 2006)

La validez de constructo fue evaluada mediante análisis factorial y se pudo reunir los 27 ítems en 4 factores de manera independientes, el primer factor tiene 11 ítems, el segundo y tercer factor 6 ítems y el cuarto factor 4 ítems. Las saturaciones factoriales correspondientes a cada factor, todas son altas; la mayor tiene un peso de .684 y la más baja .405. Los resultados, indican que la Escala de Felicidad posee una adecuada validez factorial que garantiza coherencia entre las medidas referidas al constructo que se mide.

3.4.4. Confiabilidad

Alarcón (2006), obtuvo la confiabilidad de la escala mediante Alfa de Cronbach, donde se encontró que todos los ítems son altamente significativos, el rango varía entre .909 a .915. La escala en su totalidad tiene una elevada consistencia interna de .916.

La confiabilidad de los factores de la escala:

F1: Sentido Positivo de la Vida: Alfa de Cronbach=.88

F2: Satisfacción con la Vida: Alfa de Cronbach=.79

F3: Realización Personal: Alfa de Cronbach=.76

F4: Alegría de Vivir: Alfa de Cronbach=.72

3.4.5. Baremos

Los baremos de la Escala de la Felicidad de Lima (Alarcón, 2009) se dividen en dos; Interpretación de los puntajes y niveles de felicidad según los factores de la Escala de la Felicidad de Lima (Alarcón, 2009).

Tabla 2. Interpretación de los puntajes según factores de la Escala de la Felicidad de Lima.

	INFELIZ	MEDIANAMENTE FELIZ	FELIZ	ALTAMENTE FELIZ
FACTOR 1	52 A MAS	39 A 51	25 A 38	MENOS DE 24
FACTOR 2	6 A 12	13 A 18	19 A 24	25 A MAS
FACTOR 3	6 A 12	13 A 18	19 A 24	25 A MAS
FACTOR 4	4 A 8	9 A 12	13 A 16	17 A MAS

Tabla 3. Niveles de felicidad según 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

CAPITULO IV: PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de los resultados

Después de reunir la información se procedió a:

- Tabular la información, codificarla y transmitirla a una base de datos computarizada (MS Excel 2013 y IBM SPSS Statistics versión 22)
- 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 valor mínimo
Media aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

4.2 Presentación de resultados

Tabla 4. Medidas estadísticas descriptivas de la variable de estudio – Felicidad.

PUNTAJE TOTAL		
N	Válido	61
	Perdidos	0
Media		114,66
Mínimo		63
Máximo		135

El estudio realizado de 60 personas, sobre la Felicidad, tiene como interpretación los siguientes datos:

- Una media de 114.66 que se categoriza como “Alta”
- Un valor mínimo de 63 que se categoriza como “Muy baja”
- Un valor Máximo de 135 que se categoriza como “Muy alta”

Tabla 5. Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones de la Felicidad.

		Estadísticos			
		sentido positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir
N	Válido	61	61	61	61
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	49,64	24,36	20,18	17,66
	Mínimo	32	9	13	12
	Máximo	55	30	25	20

Con relación a las dimensiones que miden la felicidad se puede observar los siguientes resultados:

- Dimensión “Sentido positivo de la vida” observamos:
 - Una media de 49,64 categorizado como “mediamente feliz”
 - Un mínimo de 32 categorizada como “Feliz”
 - Un máximo de 55 categorizado como “infeliz”
- Dimensión “Satisfacción con la vida” observamos:
 - Una media de 24,36 categorizado como “feliz”
 - Un mínimo de 9 categorizada como “infeliz”

Un máximo de 30 categorizado como “altamente feliz”

- Dimensión “Realización personal” observamos:

Una media de 20,18 categorizado como “Feliz”

Un mínimo de 13 categorizada como “Medianamente feliz”

Un máximo de 25 categorizado como “Feliz”

- Dimensión “Alegría de vivir” observamos:

Una media de 17,66 categorizado como “altamente feliz”

Un mínimo de 12 categorizada como “medianamente feliz”

Un máximo de 20 categorizado como “altamente feliz”

En relación a los resultados que se mencionaron, a continuación, daremos una vista a las tablas estadísticas para observar el índice referente a las dimensiones de la felicidad.

Tabla 6. Nivel de la Felicidad de la Escala de la felicidad de Lima.

NIVEL PUNTAJE TOTAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJA	2	3,3	3,3	3,3
	BAJA	3	4,9	4,9	8,2
	MEDIA	13	21,3	21,3	29,5
	ALTA	15	24,6	24,6	54,1
	MUY ALTA	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de Felicidad en una universidad privada de Lima norte, se considera “Muy alta”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 45,9%, se considera la categoría “Muy alta”
- El 24,6%, se considera la categoría “Alta”
- El 21,3%, se considera la categoría “Media”
- El 4,9%, se considera la categoría “Baja”
- El 3,3%, se considera la categoría “Muy baja”

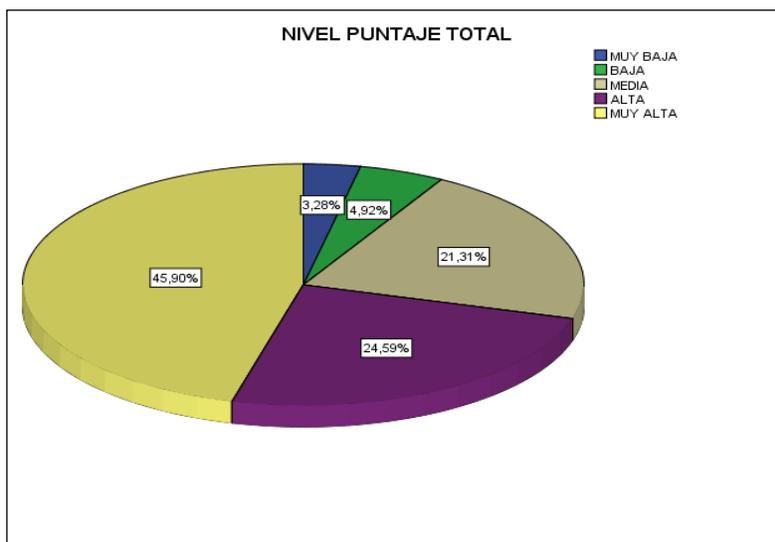


Figura 3. Resultados del nivel de la felicidad.

Comentario:

El nivel de la felicidad en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “muy alta”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 45,9%, se considera la categoría “Muy alta”

- El 3,3%, se considera la categoría “Muy baja”

Tabla 7. Resultados del nivel Sentido positivo de la vida de la Escala de la Felicidad de Lima.

NIVEL sentido positivo de la vida					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INFELIZ	27	44,3	44,3	44,3
	MEDIANAMENTE FELIZ	31	50,8	50,8	95,1
	FELIZ	3	4,9	4,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de sentido positivo de la vida en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “medianamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 50,8% se considera en la categoría “medianamente feliz”
- El 44,3% se considera en la categoría “infeliz”
- El 4,9% se considera en la categoría “feliz”

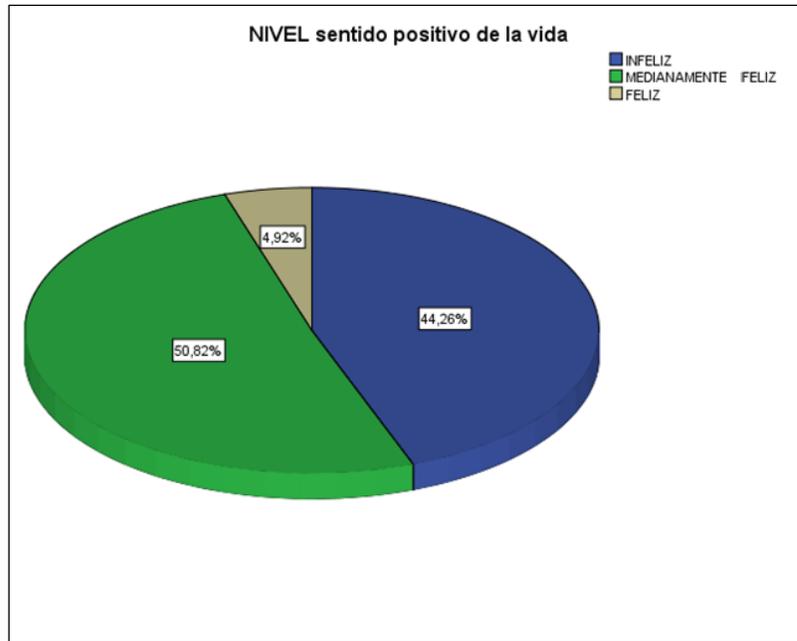


Figura 4. Resultados del nivel Sentido positivo de la vida de la Escala de la felicidad de Lima

Comentario:

El nivel de sentido positivo de la vida en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “medianamente infeliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 50,8% se considera en la categoría “mediamente feliz”
- El 4,9% se considera en la categoría “feliz”

Tabla 8. Resultados nivel Satisfacción con la vida de la Escala de la felicidad de Lima

		NIVEL Satisfacción con la vida			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INFELIZ	1	1,6	1,6	1,6
	MEDIANAMENTE FELIZ	1	1,6	1,6	3,3
	FELIZ	29	47,5	47,5	50,8
	ALTAMENTE FELIZ	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de satisfacción con la vida en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “altamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 49,2% se considera en la categoría “altamente feliz”
- El 47,5% se considera en la categoría “feliz”
- El 1,6% se considera en la categoría “infeliz”
- El 1,6% se considera en la categoría “medianamente feliz”

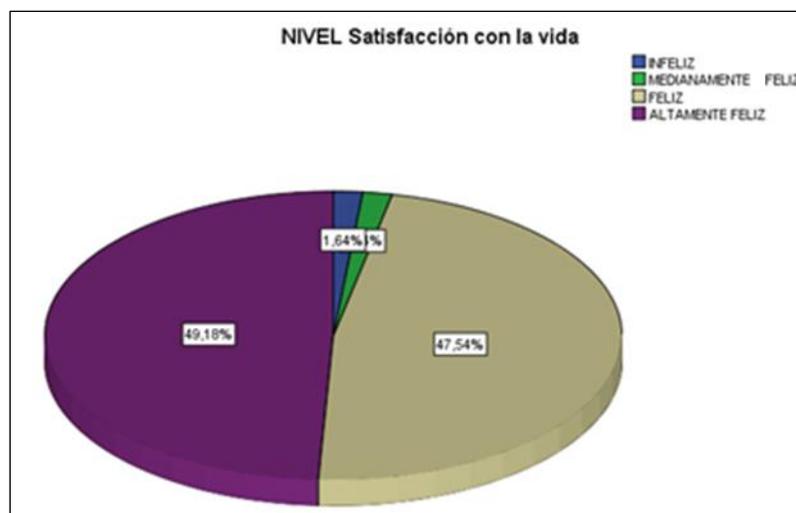


Figura 5. Resultados nivel Satisfacción con la vida de la Escala de la felicidad de Lima

Comentario:

El nivel de satisfacción con la vida en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “altamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 49,2% se considera en la categoría “altamente feliz”
- El 1,6% se considera en la categoría “medianamente feliz”

Tabla 9. Resultados nivel Realización personal de la Escala de la felicidad de Lima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MEDIANAMENTE FELIZ	14	23,0	23,0	23,0
FELIZ	44	72,1	72,1	95,1
ALTAMENTE FELIZ	3	4,9	4,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de realización personal en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 72,1% se considera en la categoría “feliz”
- El 22,9% se considera en la categoría “medianamente feliz”
- El 4,9% se considera en la categoría “altamente feliz”

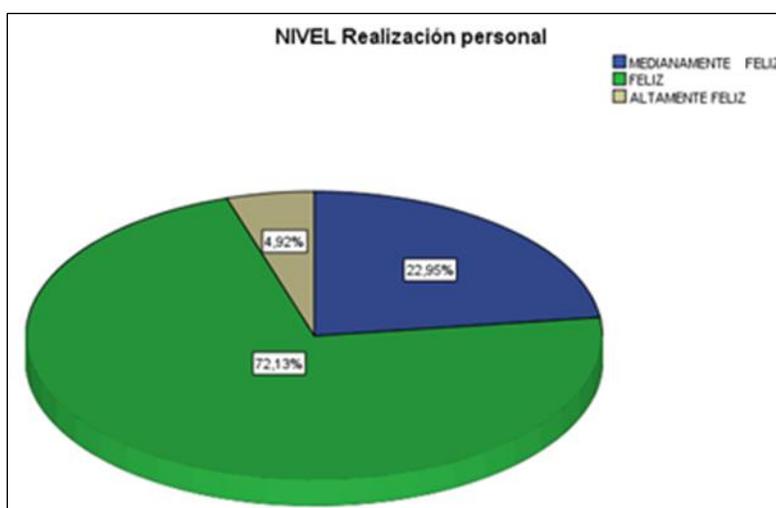


Figura 6. Resultados nivel realización personal de la Escala de la felicidad de Lima

Comentario:

El nivel de realización personal en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 72,1% se considera en la categoría “feliz”
- El 4,9% se considera en la categoría “altamente feliz”

Tabla 10. Resultados de nivel de Alegría de vivir de la Escala de la felicidad de Lima

			NIVEL Alegría de vivir			
			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIANAMENTE FELIZ	FELIZ	2	3,3	3,3	3,3
	FELIZ		14	23,0	23,0	26,2
	ALTAMENTE FELIZ		45	73,8	73,8	100,0
	Total		61	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de alegría de vivir en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “altamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 73,8% se considera en la categoría “altamente feliz”
- El 23% se considera en la categoría “feliz”
- El 3,3% se considera en la categoría “medianamente feliz”

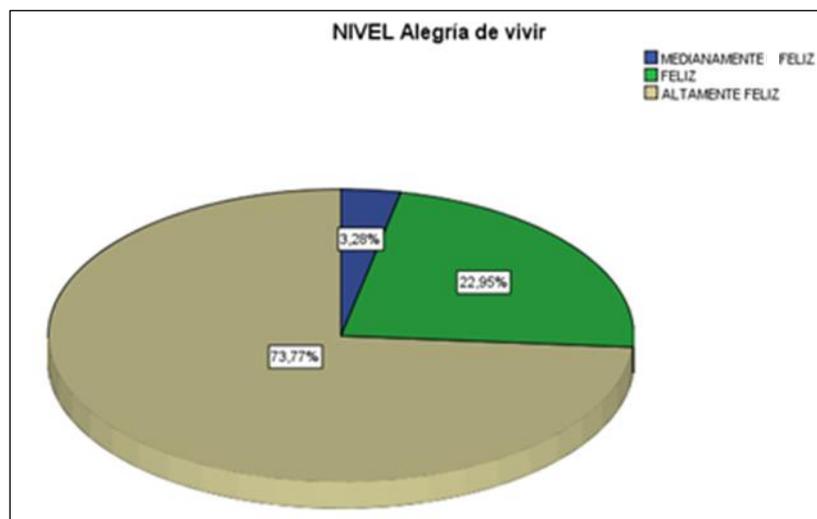


Figura 7. Resultados de nivel de Alegría de vivir de la Escala de la felicidad de Lima

Comentario:

El nivel de alegría de vivir en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima Norte, se considera “altamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 73,8% se considera en la categoría “altamente feliz”
- El 3,3% se considera en la categoría “medianamente feliz”

4.3 Análisis y discusión de los resultados

A partir de los resultados, el análisis del objetivo general sobre el nivel de felicidad de los colaboradores de una universidad privada de lima norte, se encuentra que el 45.9% muestra un nivel de felicidad “muy alta”, tal y como se observa en tabla N°6, figura 1. Este resultado corrobora que los colaboradores del área administrativa muestran un grado alto de felicidad, lo que se ve reflejado en el buen desarrollo de sus actividades. Seligman (2002) afirmó que las personas que son altamente felices en su trabajo serán colaboradores que generen una elevada productividad, lo que apoyaría los resultados obtenidos. En referencia a Hosie y Sevastos (2009) estos autores señalan que, el objetivo de este milenio es trabajar y ser feliz trabajando; ya que la armonía en el trabajo se expone como un tema de gran importancia e interés en la actualidad. Así mismo, estudios realizados por la Asociación de Especialista en Prevención y Salud Laboral (AEPSAL, 2018) sobre la felicidad en el trabajo, reconocen la importancia e influencia en el centro laboral y la repercusión que ésta tiene en los resultados productivos. Pese a que las empresas no le dan la importancia a este tema, los estudios afirmaron que la felicidad está directamente vinculada con un incremento en la productividad.

Con respecto al objetivo específico “Sentido positivo de la vida” identificamos que los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de lima norte, tienen un nivel “mediamente feliz” con un 50.8% como se muestra en la tabla N° 7, figura 2, esto nos indica que cuentan con una actitud positiva de la vida. Esto afirmaría lo indicado por Padros (2012), que las personas les dan una interpretación

a las situaciones cotidianas ya sea de forma positiva o negativa lo que influenciaría directamente en su estado de ánimo y bienestar. Es importante tener en cuenta la procedencia de los encuestados, datos como estado civil, edad y cargo en la empresa. Según lo observado, encuentro que al ser la mayoría personas jóvenes sin mayor responsabilidad y sentirse seguros con un trabajo estable desarrollan un nivel mediano de felicidad.

En el objetivo específico “Satisfacción con la vida” se obtuvo como resultado un nivel “altamente feliz” con un 49.2% como se evidencia en la tabla N°8, figura 3, demostrando que las condiciones y oportunidades que tiene en la vida han sido buenas y beneficiosas. Estos resultados demuestran que los colaboradores se encuentran satisfechos con lo conseguido hasta el momento. En este factor se encuentra la satisfacción por lo obtenido. Indica que la felicidad se encuentra en la adquisición de un bien que se anhela satisfacción por todo lo alcanzado. Esto deriva del concepto filosófico griego de la felicidad, donde la felicidad por naturaleza del ser humano es, el cual todas las personas aspiran (Alarcón, R 2006).

En el objetivo específico “Realización personal” los colaboradores del área administrativa de la universidad privada de lima norte, obtuvieron el nivel “Feliz” con 72.1%, como podemos observar en la tabla N°9, figura N° 4, resultado que nos indica que los colaboradores consideran que encuentran realizados en su vida, sintiendo que están en el lugar adecuado realizando actividades con las que se sienten bien. Entonces se deduce que el hecho de desarrollarse profesionalmente implica tener una meta, la que lo lleva a valerse por sí mismo logrando el cumplimiento de nuevas metas experimentando la felicidad. (Alarcón, R 2006)

Por último el objetivo específico “alegría de vivir” de los colaboradores del área administrativa de la universidad privada de lima norte, obtuvieron el nivel “altamente feliz” con 73.8%, como podemos observar en la tabla N°10, figura N° 5, demostrando que se muestran alegres y con mucho optimismo, lo que es apoyado por Guzman (2010) que nos dice que hay una relación estrecha entre Felicidad y satisfacción laboral. De la misma manera Davey (2016) señala que esta dimensión

está relacionada con el optimismo que con la persona. Ello en relación a que está enfocado a la actitud que se toma frente a las cosas.

4.4. Conclusiones

- El nivel de felicidad de los colaboradores de una universidad privada de lima norte, se considera en un 45.9% nivel alto y en 3.3% muy baja.
- El factor de *Sentido Positivo de la Vida*, se encontró que en la muestra de esta investigación fue en 50.8% medianamente feliz y en un 44.3% infeliz.
- En el factor *Satisfacción con la Vida*, se encontró en los resultados que los colaboradores son en 49.2% altamente felices y en 1.6% infelices.
- En el factor *Realización Personal*, se halló que los colaboradores encuestados demuestran que los niveles predominantes son 72.1% felices y 23% medimente feliz.
- En el factor *Alegría de Vivir*, se evidenció que el nivel predominante con 73.8% altamente feliz y 3.3% mediamente feliz.

4.5 Recomendaciones

- Fomentar en los colaboradores prácticas saludables y generar calidad de vida de manera constante con el fin de generar bienestar laboral.
- Identificar las deficiencias actuales en todas las áreas a mayor profundidad, a fin de implementar programas alternos, diagnóstico de necesidades y de mejoras, la cual permitirá que los colabores tengan un mejor bienestar.
- Diseñar un programa de incentivos o motivacionales para mejorar y fortalecer las dimensiones estudiadas.
- Realizar un análisis de las instalaciones y herramientas para el cumplimiento eficaz de las actividades laborales.

CAPITULO V PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

“LA FELICIDAD”

5.1 Denominación del programa

Taller de “La felicidad”

5.2 Objetivo general

Incrementar el nivel de felicidad en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima norte.

5.3 Objetivos específicos

Fortalecer el nivel de sentido positivo de la vida en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de lima norte.

Mejorar el nivel de realización personal en los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de lima norte.

5.4 Justificación del problema

Las investigaciones demuestran que en el ámbito laboral las personas con poco nivel de felicidad son aquellas que no disfrutan lo que hacen. Bajo esta premisa, los colaboradores que no se encuentran en un buen clima y ambiente laboral, no se sienten reconocidas ni motivadas, lo que se ve reflejado en su desarrollo, desempeño y/o desenvolvimiento en su ámbito laboral, y en consecuencia también en su calidad de vida.

La investigación realizada por la Opener Institute (2005), encontraron como resultado que un trabajador feliz es dos veces más productivo, reduciéndose las tasas de rotación y bajas por enfermedad. En ese sentido, se conceptualiza a la felicidad en el trabajo como una mentalidad que permite que el rendimiento y

potencial se maximicen, esta mentalidad positiva permitirá enfrentar las cosas de una mejor manera.

Según Belen Varela, profesora de la universidad de la Coruña, muchas de las organizaciones no tienen como prioridad el generar un adecuado clima que posibilite la felicidad en el trabajo, no siendo conscientes del impacto que sus políticas o estilos de gestión tienen en el clima y sobretodo en el colaborador.

Edward N. Hay (1943), un buen ambiente de trabajo contribuye a tener colaboradores más productivos y comprometidos con la organización, dando como resultado clientes satisfechos y personas más felices.

Desde el punto de vista basado en las destrezas, cada persona tiene fortalezas y preferencias únicas, y en base a estas diseñar su trabajo con tareas que exploten estas fortalezas mejorando su felicidad hedónica y eudaimónica resulta productivo para el colaborador y la empresa. (Peterson y Seligman, 2004)

Del mismo modo, Posada y Aguilar (2012) indican que la empresa es la que tiene que cambiar su visión, evidenciando mediante actividades lo importante que es el trabajo que realiza el colaborador para la empresa, y que esto consigue el alcanzar metas en conjunto. Así mismo nos dicen que si el trabajador tiene ya un tiempo considerable laborando en la empresa, es porque se siente que su trabajo es valorado, sintiéndose realizado y satisfecho con sus labores.

Tener colaboradores felices en el ámbito laboral es importante porque la felicidad al ser considerada como aquel grado de satisfacción que tiene una persona en los distintos aspectos de su vida, dentro ellos el trabajo, contribuye a mejorar su producción y desempeño en el trabajo.

5.5 Establecimiento de objetivos:

Sesión N° 1

”Soy feliz cuando...”

Objetivo: El objetivo de esta sesión es conocer el significado personal y grupal de felicidad de los colaboradores.

Dinámica 1:

Se solicitará a los 20 participantes hacer un círculo todos de pie. Se les indica que la pelota de arena se ira pasando de un participante a otro sin ningún orden en especial, el participante que tenga la pelota en la mano tendrá que decir algo que lo haga feliz utilizando la frase “**SOY FELIZ CUANDO...**”, para dar inicio y como ejemplo uno de los facilitadores dirá “**SOY FELIZ CUANDO HAGO MIS TALLERES**” y lanzará la pelota a uno de los participantes iniciando la dinámica, se dará por concluida la dinámica cuando todos hayan participado.

Dinámica 2:

Se solicitará a los participantes se dividan en dos grupos, cada uno de 10 integrantes, se ubicaran sentados en carpetas ya organizadas en círculo en espacios diferentes del aula, se les pedirá a cada grupo que realicen una lluvia de ideas sobre cómo conceptualiza cada uno a la felicidad desde su punto de vista y vivencias, finalmente tendrán que llegar a un consenso y hacer un concepto de felicidad grupal, con los aportes de cada uno y estando todos de acuerdo con este concepto general, este concepto será escrito en un paleógrafo el que guardaremos para la siguiente sesión.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión N° 2

¿Felicidad o bienestar?

Objetivo: El objetivo de esta sesión es conocer la diferencia entre la felicidad y el bienestar.

Proyección de video: <https://www.youtube.com/watch?v=rNHWC3P6YqU>

Se proyectará un video realizado por Mathieu Ricard, que nos hablara del tema a tratar en esta sesión.

Dinámica:

Luego de ver el video, se solicitará a los colaboradores se agrupen de la misma forma que la sesión anterior, los mismos participantes, dos grupos de 10 personas. Se procederá a entregar el paleógrafo con el concepto grupal de felicidad que se trabajó la sesión anterior, cada grupo volverá a leer su concepto y debatirán si el concepto que tienen es el mismo después de ver el video o si creen conveniente hacer alguna modificación. Al finalizar cada grupo elegirá un representante, quien se encargara de exponer el concepto que realizaron de felicidad y nos comentara si el video que vieron al inicio de la sesión los hizo cambiar el concepto inicial y por qué.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión N° 3**“Restaurando la alegría”**

Objetivo: El objetivo de esta dinámica es conocer cuáles son las cosas que ensombrecen y nos roban la alegría en la vida y los recursos para afrontarlos.

Dinámica:

Los participantes serán ubicados formando una media luna. Para esta dinámica nosotros tendremos preparada una pizarra con la palabra “ALEGRIA” que los participantes no verán, se les entregara post-it y plumones y se les solicitara que cada uno escriba dos cosas en los post-it, primero una cosa que le roba la alegría en el trabajo y en otro post-it escribirán que les ensombrece o roda la alegría en su vida personal. Lo facilitadores irán recogiendo los post-it de los participantes y los ira pegando en la pizarra de tal manera que la palabra “ALEGRIA” quede cubierta. Se colocara la pizarra en el centro de la media luna mostrando todos los post-it, procediendo a realizar una reflexión mediante el recurso de la metáfora: en la vida pasa como con un mueble viejo, con el pasar del tiempo se va creando capas sobre estos que van tapando y ocultando lo esencial, lo que nos da brillo, lo que más importa. (Se verá proyectado un mueble viejo en el multimedia).

Paso siguiente señalando uno de los post-it se formula la siguiente pregunta: ¿qué nos oculta la alegría? Y leeremos cada pos-it y solicitaremos al azar a algunos participantes nos expliquen un poco. Una vez terminada esta fase realizamos la siguiente reflexión: ¿realmente puede quitarme esto la alegría? ¿O será como yo proceso las cosas?

Paso siguiente empezamos a formular esta pregunta por cada post-it que tenemos en la pizarra: ¿Cómo podemos permanecer alegres en esta situación? y vamos pidiendo a los participantes nos den soluciones o recursos que nos ayuden a afrontar esta situaciones y las vamos retirando de la pizarra una a una, hasta que la pizarra quede sin un post-it y palabra “ALEGRÍA” quede descubierta.

Tomar conciencia de las causas y que se puede estar alegres y optimistas en la adversidad.

Para cerrar la sesión leemos un poema: Defensa de la Alegría (Pablo Benedetti).

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión N°4

“Los lentes del mundo bonito”

Objetivo: Reconocer el sentido positivo de la vida.

Dinámica 1:

Se solicitará a los participantes se ubiquen sentados en media luna, se les entregara una hoja y un lapicero, se pedirá a cada participante realice una lista de las 10 cosas que menos les gusta y más trabajo les hacer. Esta lista la reservaremos para más adelante.

Dinámica 2:

Se les indicara que vamos a poner un video, para lo que trabajaremos un ejercicio de imaginería como introducción. Les pediremos que cierren los ojos, que respiren profundamente tres veces, que traten de estar los más relajados posibles y empezaremos a buscar en nuestra memoria recuerdos bonitos de niñez,

recordando detalles como espacios, olores, emociones. Pasados unos minutos abrirán los ojos y pondremos un video llamado “las gafas del mundo bonito” que pediremos lo vean con ojos de ese niño al que evocamos hace unos minutos.

<https://www.youtube.com/watch?v=B1AsWU-FJhw>

Terminado el video nos reuniremos en media luna y procedemos hacer una lluvia de ideas enfocándonos en estas dos preguntas:

1. *¿Cuáles son para nosotros esas cosas importantes que nadie ve, que pasan desapercibidas, que posiblemente lo vean los niños y nosotros no?*
2. *¿Qué experiencias tenemos que una visión positiva y esperanzadora de la vida o de nosotros mismos, nos ha sostenido o motivado para actuar frente a situaciones incómodas, difíciles o problemas?*

Terminado el compartir de ideas, realizaremos reflexiones sobre todo lo escuchado, les enseñamos unos lentes muy coloridos y les explicamos que estos lentes tienen una particular forma de ver con de ellos:

- Uno de los cristales nos permite ver el **mundo real** que tengo, el que vivo.
- Con el otro cristal podemos ver el **mundo que quiero**.

Con estos lentes cada uno leerá la lista que escribió en un inicio y buscaremos utilizar estas dos visiones en simultáneo para obtener una nueva visión de optimismo real.

Los participantes nos comentaran como ven a través de estos lentes.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión N°5

“Potencializando el optimismo”

Objetivo: Conocer conceptualmente el optimismo y actitud positiva con la vida.

Dinámica:

Se ubicaran en media luna los participantes, se les pedirá voluntariamente nos digan en que situaciones de su vida, de su día a día reconocen las emociones positivas.

Se hace una exposición con los conceptos de optimismo y actitud positiva de la vida, repasaremos algunas herramientas que nos pueden servir para potencializar las emociones positivas y podamos visualizar las oportunidades que tengamos para generar experiencias positivas y motivar a pensar y comunicarse de manera constructiva y sana.

Se les repartirá papel y lapicero y se les pedirá que realicen una lista de las situaciones negativas y positivas (3 de cada una) que evidencian en su día. Se guardara esta lista para la próxima sesión.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión N°6

“Gestionando mis emociones”

Objetivo: Encontrar recursos para una adecuada gestión de las emociones.

Dinámica Roll Playing:

Se dividirán en grupos de 5 personas cada uno, se les entregara la lista que realizaron la sesión anterior, de esta elijaran una situación donde encontraron emociones negativas y como las gestionaron, el resto de participantes al finalizar pueden compartir recursos nuevos de afrontamiento.

Se solicitara para próxima sesión traigan fotos de cosas importantes en su vida (5 aproximadamente).

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión N° 7

“Jerarquía de valores en tu vida”

Objetivo: Reconocer cuales son las cosas importantes en su vida, que cosas hacen que su vida tenga sentido y merezca la pena.

Dinámica:

Con las fotos que se solicitamos la sesión anterior se pide que las ordenen por jerarquía, sabiendo que todas son importantes, pero ponerlas en orden de “más importancia” se mostrarán las fotos entre todos de las cosas que son importantes para cada uno. Se harán grupos de 5 personas y se pedirá que cada grupo haga una lista de los 5 valores más importantes en su vida, poniéndose de acuerdo en función de las fotos que cada uno eligió, estos los pondremos en un papelote y se pondrán los papelotes de cada grupo en el frente y tendremos que todos los escoger 5 valores que serían los más importantes para el grupo total.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión N° 8 “La claqueta existencial”

Objetivo: Encontrar la felicidad dentro los roles diarios.

Dinámica:

Entregaremos a cada participante tres hojas con una Claqueta donde encontraremos una serie de recuadros los cuales se irán rellenado de la siguiente manera:

- ❖ ROL, el rol más importante o significativo de tu vida.
- ❖ TRES ADJETIVOS QUE ME CARECTIRAZAN EN ESTE ROL: los adjetivos más resaltantes que te describan en este rol.
- ❖ YO ACTUAL: cómo eres en este rol actualmente.
- ❖ YO IDEAL: como te gustaría ser en este rol.

- ❖ MI PERFIL DE ROL: se puntuara el rol en el Grado de satisfacción, eficacia, compromiso, dedicación, reconocimiento en un cuadro donde las puntuaciones serán: Bajo, medio aceptable, alto. Se realizara una curva con estos datos en el cuadro.

Figura 8. Claqueta de la felicidad.

Para terminar se pedirá que algún voluntario pueda contarnos que aprendió del taller.

5.6 Sector al que se dirige

El programa de intervención está dirigido a los 60 colaboradores del área administrativa de una universidad privada de lima norte, se dividirá en tres grupos de 20 personas cada uno.

5.7 Establecimiento de conductas problema / metas

Las personas que se encuentran atravesando por fases de infelicidad suelen tener conductas problema como:

Mantenerse aislados, poco sociables, encontrándose desconformes realizando permanentemente críticas y quejas, su comunicación suele ser

negativa y poco asertiva. Tienen una visión negativa del futuro, falta de satisfacción en la vida no teniendo metas ni planes para desarrollarla, generando un sentimiento de frustración y falta de realización. También se ve afectado su descanso y su alimentación.

Conductas metas:

Sociabilizar de manera sana desarrollando habilidades sociales, hacer críticas constructivas y buscar soluciones mediante una comunicación asertiva. Tener metas a futuro, ser más proactivo y productivo disfrutando las actividades que realiza. Fortalece sus recursos para afrontar la frustración y conflictos. Desarrolla hábitos sanos de vida.

5.8 Metodología de la intervención

El programa de intervención se desarrolla con un taller, que es un grupo de trabajo o equipos de participantes para realizar aprendizajes prácticos. (Perozo 2005).

Aprender cosas en base a lo que se ve y se hace, lo hace mucho más cautivador y formador, a diferencia de solo tener una comunicación verbal de las ideas. (Froebel 1826)

Esta intervención será aplicada con un taller que se llama “La felicidad”, que empleará como metodología la dinámica vivencial, donde se realizarán dinámicas grupales, juegos de roles, lluvia de ideas, ejercicios de reflexión, presentación de videos y exposiciones con participación activa de los colaboradores. El programa consta de 8 sesiones de 60 minutos cada una:

- Sesión 1 “soy feliz cuando”
- Sesión 2 “¿Felicidad o bienestar?”
- Sesión 3 “Restaurando la alegría”
- Sesión 4 “Los lentes del mundo bonito”
- Sesión 5 “Potencializando el optimismo”
- Sesión 6 “Gestionando mis emociones”
- Sesión 7 “Jerarquía de valores en tu vida”

- Sesión 8 “La claqueta existencial”

Los participantes serán agrupados en 3 grupos, integrando con 20 personas por grupo, para lo que se dividirá a los 60 colaboradores en tres grupos.

5.9 Instrumentos /materiales

Recurso humano

Psicóloga (2)

Facilitadora (2)

Recurso Material

- Papelotes
- Plumones
- Post-it
- Pizarra
- Hojas en blanco
- Hoja de claqueta
- Lapiceros
- Elecran
- Proyector
- Laptop
- USB con música
- Etiquetas

5.10 Cronograma

CRONOGRAMA DE FECHAS				
	GRUPO	FECHA	HORA	DURACIÓN
SESIÓN	1	04/01/2019	09:00 a.m.	60 mn
		11/01/2019		
		18/01/2019		
		25/01/2019		
		01/02/2019		
		08/02/2019		
		15/01/2019		
		22/02/2019		
	2	04/01/2019	03:00 p.m.	60 mn
		11/01/2019		
		18/01/2019		
		25/01/2019		
		01/02/2019		
		08/02/2019		
		15/01/2019		
		22/02/2019		
	3	04/01/2019	06:00 p.m.	60 mn
		11/01/2019		
		18/01/2019		
		25/01/2019		
		01/02/2019		
		08/02/2019		
		15/01/2019		
		22/02/2019		

N°	SESIÓN	OBJETIVOS	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
1	"Soy feliz cuando..."	Conocer el significado de felicidad personal y grupal.	Taller Dinámica Lluvia de ideas	Se realizara la dinámica "soy feliz cuando", todos en círculo, se lanzaran la pelota de un participante a otro y quien tenga la pelota dirá "soy feliz cuando...". Todos los participantes tienen que tener la pelota. Terminando la dinámica se harán dos grupos de 10 personas, se realizara una lluvia de ideas y entre todos se realizara un concepto grupal de felicidad. Se escribirá en un papelógrafo y se guardara para la próxima sesión.	pelota de arena papelotes plumones	60 minutos
2	"Felicidad o bienestar"	Conocer la diferencia entre felicidad y bienestar	Taller Proyección de video Lluvia de ideas debate	Se proyectara el video se agruparan como la sesión anterior, se les entregara el papelógrafo y trabajaran nuevamente el concepto con la información del video. Cada grupo expondrá su concepto, si tuvo algunos cambios y si el video influyo en estos.	elecran proyector laptop papelógrafo plumones	60 minutos
3	"Restaurando la alegría"	Identificar que nos quita la alegría	Taller Lluvia de ideas debate	Se solicitara que cada participante ponga en post-it alguna cosa que le roba la alegría, estos serán pegados en una pizarra, se formularan dos preguntas que nos llevarán a la reflexión y la búsqueda de recursos para sobrellevar las situaciones expuestas de manera positiva. Para cerrar la sesión se leerá un poema sobre la alegría.	Post-it pizarra pequeña plumones	60 minutos

4	"los lentes del mundo bonito"	Reconocer el sentido positivo de la vida	Taller dinámica proyección de video ejercicio de imaginería	Se les pedirá a los participantes realicen una lista de las 10 cosas que menos les guste hacer y se reservara. Se les pondrá un video, al terminar este nos ubicaremos todo el grupo en media luna y realizaremos un debate en base a dos preguntas: ¿cuáles son para nosotros esas cosas importantes que nadie ve, que pasan desapercibidas, que posiblemente lo vean los niños y nosotros no? Terminado el debate de esta pregunta, trabajamos la segunda pregunta: ¿qué experiencias tenemos que una visión positiva y esperanzadora de la vida o de nosotros mismos, nos ha sostenido o motivado para actuar frente a situaciones incómodas, difíciles o problemas? Terminado esto, les enseñamos unos lentes y les explicamos que son los lentes que nos sirven para mirar desde un cristal el mundo real que tengo y con el otro el mundo que quiero. Con estos lentes cada uno leerá la lista que escribió en un inicio y buscaremos utilizar estas dos visiones en simultáneo para obtener una nueva visión de optimismo real.	elecran proyector laptop lentes de cartón de colores	60 minutos
5	5 "Potencializando el optimismo"	Conocer conceptualmente el optimismo y actitud positiva	Taller lluvia de ideas presentación de diapositivas	Se expondrá los conceptos de optimismo y actitud positiva con la vida, buscando potencializar mediante oportunidades de generarlas con aportaciones de los participantes. Se pedirá que hagan una lista de tres emociones positivas y tres negativas que sucedan en su día. Esta lista será para la próxima sesión	elecran laptop papel lapiceros	60 minutos

6	"Gestionando mis emociones"	Encontrar los recursos para afrontar adecuadamente las emociones	Taller dinámica roll playing	Se dividirán en grupos de 5 personas cada uno, se les entregara la lista que realizaron la sesión anterior, de esta elijaran una situación donde encontraron emociones negativas y como las gestionaron, la que será representada, el resto de participantes al finalizar pueden compartir recursos nuevos de afrontamiento. Se solicitara para próxima sesión traigan fotos de cosas importantes en su vida. (5 aproximadamente)	radio para música de fondo	60 minutos
7	"Jerarquía de valores en tu vida"	Reconocer cuales son las cosas importantes en su vida, que cosas hacen que su vida tenga sentido y merezca la pena.	Taller debate	Con las fotos que se solicitamos la sesión anterior se pide que las ordenen por jerarquía, sabiendo que todas son importantes, pero ponerlas en orden de "más importancia" se mostrarán las fotos entre todos de las cosas que son importantes para cada uno. Se harán grupos de 5 personas y se pedirá que cada grupo haga una lista de los 5 valores más importantes en su vida, poniéndose de acuerdo en función de las fotos que cada uno eligió, estos los pondremos en un papelote y se pondrán los papelotes de cada grupo en el frente y tendremos que todos los escoger 5 valores que serían los más importantes para el grupo total.	paleógrafos plumones	60 minutos
8	"La claqueta existencial"	Encontrar la felicidad dentro los roles diarios.	Taller dinámica	Entregaremos a cada participante tres hojas con una Claqueta donde encontraremos una serie de recuadros los cuales se irán rellenado de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • ROL, el rol más importante o significativo de tu vida, • TRES ADJETIVOS QUE ME CARECTIRAZAN EN ESTE ROL: los adjetivos más resaltantes que te describan en este rol. • YO ACTUAL: cómo eres en este rol actualmente. • YO IDEAL: como te gustaría ser en este rol. • MI PERFIL DE ROL: se puntuara el rol en el Grado de satisfacción, eficacia, compromiso, dedicación, reconocimiento en un cuadro donde las puntuaciones serán: bajo, medio, aceptable, alto. Se realizara una curva con estos datos en el cuadro. 	Hoja de claqueta lapiceros	60 minutos

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adecco (4 de agosto de 2017) La felicidad en el trabajo si existe *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-existe-necesita-cambio-140904>
- Aduna, J. (2014) *La felicidad en México: una aplicación del modelo de ecuaciones aparentemente no relacionadas*. (Tesis de pregrado) Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, D.F. Recuperado de <http://www.ecodicom.net/tesi/Tesi14/140624JA.pdf>
- Alarcón, R. (2009). Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 28 (2), pp. 411-414
- Alama, D., Motosono, B. & Ramos, P. (2016) *Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú*. (Tesis de Maestría) Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1964/Diana_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, R. (2013) Reynaldo Alarcón. Introdutor de la Psicología Positiva en el Perú. *Documento de la Sociedad Peruana de Psicología Positiva*. Recuperado de http://www.psicologiapositivaperu.org/docs/descarga/35_REYNALDO_ALARCON,_INTRODUCTOR_DE_LA_PSICOLOGIA_POSITIVA_EN_EL_PERU_Arias_Barahona,_Rosario.pdf
- Alva, J. & Juárez, J. (2014) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A: del distrito de Trujillo*. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de http:

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA JOSE SATISFACCI
%C3%93N LABORAL AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI_%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)

Arapovic, J. (19 de Octubre de 2017) La felicidad mejora la producción laboral de una empresa. *La República.pe* Recuperado de <https://larepublica.pe/la-contra/1133186-la-felicidad-mejora-la-produccion-laboral-en-una-empresa>

Árraga, M. & Sánchez, M. (2010) Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos. *Universitas Psychologica*, 11(2), pp. 381-393. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n2/v11n2a03.pdf>

Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral (2018) *VI Encuesta Adecco: Felicidad en el trabajo*. Recuperado de www.aepsal.com/vi-encuesta-adecco-felicidad-en-el-trabajo/

Asociación Española para la Calidad (2010) *Salario emocional*. Recuperado de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>

Capital Humano (2016) *En busca de la felicidad*. Recuperado de <http://www.capitalhumano.com.co/gerencia/gerencia-de-la-felicidad-5558>

Bless, K. (2017) Felicidad en el trabajo: el nuevo reto para las empresas. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-nuevo-reto-empresas-133187>

Brime, A. (17 de Diciembre de 2017) Encuentra la felicidad en un trabajo o nunca serás feliz. *Publica TIC*. Recuperado de <https://blogs.deusto.es/master-informatica/la-felicidad-laboral/>

Callalli, E. (2017) *Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*. (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3188>

Carrillo, C., Ríos, M., Fernández, M., Celdrán, F., Vivo, M. & Martínez - Roche, M. (2015) La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería Global*. 14 (40)

Cinco razones para implementar una gerencia de la felicidad en tu empresa (20 de marzo del 2018). *RPP Noticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/5-razones-para-implementar-una-adecuada-gerencia-de-la-felicidad-en-las-empresas-noticia-1052679>

Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública S.A.C. (2013) Perú: Población 2013 (Documento de trabajo) (6), pp. 1 – 10 Recuperado de http://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/26/MR_201311_01.pdf

Córdova, V. (2007) *Satisfacción del usuario externo en el área de emergencia del Hospital Grau, en relación con la motivación del personal de salud*. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1064/cordova;jsessionid=1C8B21A4338D96EE093508640D7B7601?sequence=1>

Del Carre, C. (2014) *Rasgos de personalidad y su relación con la felicidad*. (Tesis de pregrado) Universidad Abierta Interamericana, Lima. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC114151.pdf>

Duro, A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral: trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouigvsp/reader.action?docID=4909679&>

Foglia, G., Cilley, C. & Hermelo, R. (2011) *Estudio sobre la felicidad UP y TNS Gallup*. (Documento de trabajo) Universidad de Palermo, Buenos Aires. Recuperado de <https://www.palermo.edu/pdf/informe-sobre-felicidad-argentina.pdf>

Fundación Universia (26 de junio de 2017) 3 claves de Harvard para ser felices. *Universia*. Recuperado de <http://noticias.universia.es/cultura/noticia/2017/06/26/1153650/3-claves-harvard-feliz-trabajo.html>

Gamero, H. (2013) La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15 (47), pp. 94 – 102. Recuperado de <http://ucsp.edu.pe/investigacion/administracion/wp-content/uploads/2016/05/D5.La-Satisfacci%C3%B3n-Laboral-como-Dimensi%C3%B3n-de-la-Felicidad-Harold.pdf>

Gay, F. (2006) El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (33), pp. 44. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>

Helliwell, J., Layard, R. & Sachs, J. (2007) *World Happiness Report*, Naciones Unidas, NY. Recuperado de <http://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/Sachs%20Writing/2012/World%20Happiness%20Report.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, R. & Serravalle, C. (2014) *Felicidad en el trabajo*. (Trabajo de investigación final), Buenos Aires. Recuperado de

<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lupano, M. & Castro, A. (2010) Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*; IV (1) pp. 43-56.

Mata, M. (2015) *Causas y efectos de la insatisfacción en el trabajo*. Recuperado de <http://tucoach.eu/causas-y-efectos-de-la-insatisfaccion-en-el-trabajo/>
<http://repository.udem.edu.com>

Moccia, S. (2016) Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*. 37(2), pp. 143-151
Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Muñoz, A. (8 de Mayo de 2018) ¿Qué es la Psicología Positiva? *About español*.
Recuperado de <https://www.aboutespanol.com/que-es-la-psicologia-positiva-2396439>

Organización Internacional del Trabajo (2015) *Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo*. New York: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud (2006) *Documentos básicos. Suplemento de la 45ª edición*. New York: OMS. Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Organización Mundial de la Salud (2006) *Resumen de la 59 Asamblea Mundial de la Salud*. New York: OMS. Recuperado de http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA59-REC1/s/WHA59_2006_REC1-sp.pdf

Organización Mundial de la Salud (2015) *Felicidad nacional bruta y salud: lecciones desde Bhután*. Ginebra: OMS. Recuperado de <http://www.who.int/bulletin/volumes/93/8/15-160754/es/>

Parodi, C. (2018) ¿Qué tan felices somos los peruanos? *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/que-tan-felices-somos-los-peruanos.html>

Paz, K. & Espinoza, M. (2017) *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil – Claro*. (Trabajo de pregrado) Universidad San Pablo, Arequipa. Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf

Posada, R., & Aguilar, O. (2012) La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización. *Revista del Centro de Investigación*. 10 (37), pp. 83- 94

Rivero, G. (26 de abril de 2015) Felicidad: Ranking Mundial 2015. *Gurus blog*. Recuperado de <https://www.gurusblog.com/archives/felicidad-ranking-mundial-2015-onu/26/04/2015/>

Sanin, A. (2017) *Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas*. (Tesis de pregrado) Universidad Jaume I, Barcelona. Recuperado de <http://www.want.uji.es/tesis-alejandro-sanin/>

Silva, R. & Vivas, I. (2016) *Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú*. (Tesis de maestría) Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio_Tesis_Maestria_2_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trabajadores felices, hacen empresas más rentables y exitosas (23 de Noviembre de 2016) *Dinero*. Recuperado de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/trabajadores-felices-hacen-empresas-mas-rentables-y-exitosas/239207>

Vidal, M. & Linati, A. (2014) Delivering happiness at UEM: Aprendiendo a ser feliz en el trabajo. *XI Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria*. Recuperado de http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/3660/x_jiiu_2014_61_0.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Veri, V. (2016) RR.HH. impulsa un nuevo paradigma: la gerencia de la felicidad, ¿de qué se trata? *Health Energy Coaching Blog*. Recuperado de <http://blog.healthenergycoaching.com/rrhh-impulsa-un-nuevo-paradigma-la-gerencia-de-la-felicidad-de-que-se-trata/>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA PRINCIPAL	PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	METODOLOGIA
¿Cuál es el nivel de felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?	¿Cuál es el nivel de sentido positivo de la vida en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?	Determinar el nivel de felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte.	Determinar el nivel de sentido positivo de la vida del personal administrativo en una universidad privada de Lima Norte.	Felicidad	El tipo de investigación del presente trabajo es descriptivo no experimental.
	¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?		Determinar el nivel de satisfacción con la vida en el personal administrativo en una universidad privada de Lima Norte.	Factores de la variable:	La población de estudio estuvo conformada por 60 colaboradores administrativos divididos en las siguientes áreas:
	¿Cuál es el nivel de realización personal en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?		Determinar el nivel de realización personal en el personal administrativo en una universidad privada de Lima Norte.	Sentido positivo de la vida Satisfacción con la vida Realización personal Alegría de vivir	Dirección, Coordinación Académica, vida universitaria y operaciones y servicios, divididos en 34 hombres y 26 mujeres, las edades fluctúan entre los 22 años y los 50 años. El Instrumento utilizado: Escala de la Felicidad de Lima (Reynaldo Alarcón)
	¿Cuál es el nivel de alegría de vivir en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte?		Determinar el nivel de alegría de vivir en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte.		

Anexo 2

Escala de la felicidad de Lima.

Edad: _____	Sexo: F M
Grado de instrucción: _____	puesto: _____
<p>Más abajo encontrara una serie de afirmaciones, lea detenidamente cada afirmación y luego utiliza la escala para indicar su grado de aceptación o rechazo, marque su respuesta con una X. No hay respuesta buena ni mala.</p>	
<p>ESCALA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de Acuerdo (TA) • Acuerdo (A) • Ni acuerdo ni desacuerdo (¿) • Desacuerdo (D) • Totalmente en Desacuerdo (TD) 	

1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal	TA	A	¿	D	TD
2	Siento que mi vida está vacía	TA	A	¿	D	TD
3	Las condiciones de mi vida son excelentes	TA	A	¿	D	TD
4	Estoy satisfecho con mi vida	TA	A	¿	D	TD
5	La vida ha sido buena conmigo	TA	A	¿	D	TD
6	Me siento satisfecho con lo que soy	TA	A	¿	D	TD
7	Pienso que nunca seré feliz	TA	A	¿	D	TD
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes	TA	A	¿	D	TD
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida	TA	A	¿	D	TD
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	TA	A	¿	D	TD
11	La mayoría del tiempo me siento feliz	TA	A	¿	D	TD
12	Es maravilloso vivir	TA	A	¿	D	TD
13	Por lo general me siento bien	TA	A	¿	D	TD
14	Me siento inútil	TA	A	¿	D	TD
15	Soy una persona optimista	TA	A	¿	D	TD
16	He experimentado la alegría de vivir	TA	A	¿	D	TD
17	La vida ha sido injusta conmigo	TA	A	¿	D	TD
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	TA	A	¿	D	TD
19	Me siento un fracasado	TA	A	¿	D	TD
20	La felicidad es para algunas personas, no para mi	TA	A	¿	D	TD

21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	TA	A	¿	D	TD
22	Me siento triste por lo que soy	TA	A	¿	D	TD
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	TA	A	¿	D	TD
24	Me considero una persona realizada	TA	A	¿	D	TD
25	Mi vida transcurre plácidamente	TA	A	¿	D	TD
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	TA	A	¿	D	TD
27	Creo que no me falta nada	TA	A	¿	D	TD

Anexo 3



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 30 de Octubre del 2018

Carta N° 2560-2018-DFPTS

Señorita
GABRIELA SALINAS BOYER
DIRECTORA DE LA SEDE LIMA NORTE
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Aracelis ESPINOZA CABRERIZO**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 07973834-0, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,

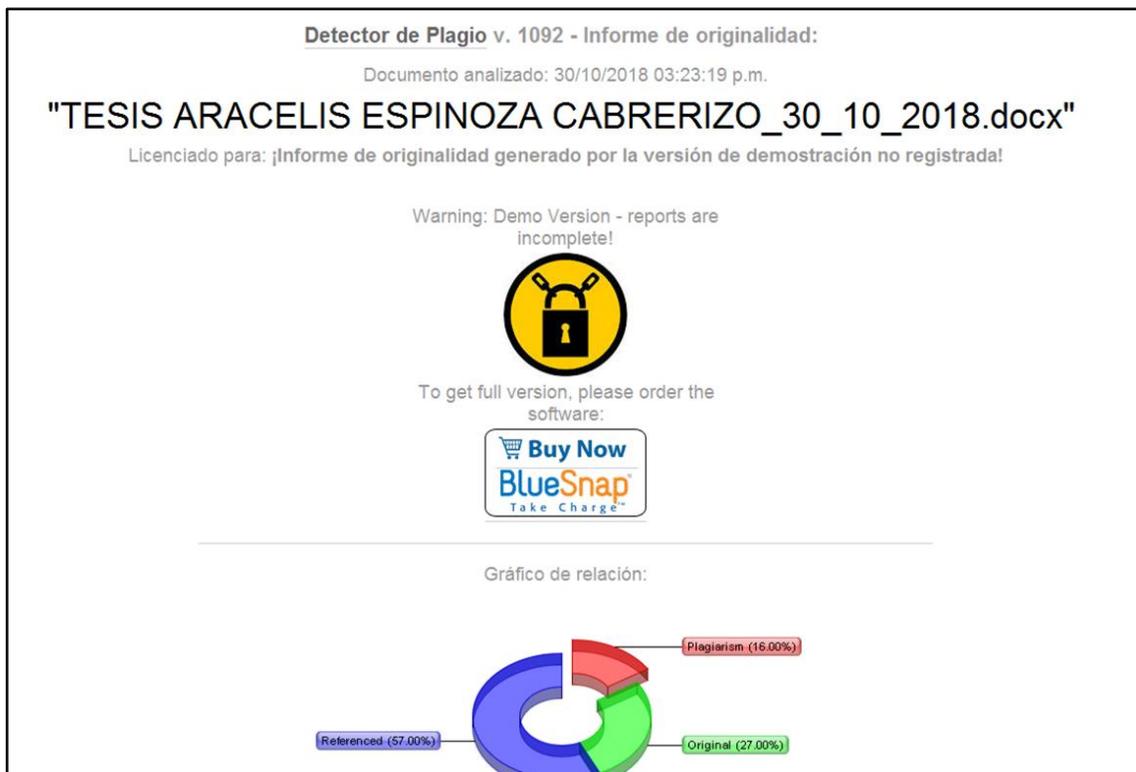

 **DR. RAMIRO GÓMEZ SALAS**
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/hcv
Id. 980295

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe

FACULTAD DE
PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Anexo 4



Anexo 5

Re: Suficiencia Profesional Psicología 5 - Mensaje (HTML)

ARCHIVO MENSAJE

Ignorar Correo no deseado Eliminar Responder Responder a todos Reenviar Más - Reunión Correo electrón... Listo Crear nuevo Mover Reglas - OneNote Acciones - Marcar como no leído Categorizar Seguimiento Traducir Buscar Relacionadas - Seleccionar - Zoom

Eliminar Responder Pasos rápidos Mover Etiquetas Edición Zoom

lunes 29/10/2018 05:16 p.m.

 Fernando Ramos <feramos0@gmail.com>
Re: Suficiencia Profesional Psicología 5

Para ARACELIS ROSA ESPINOZA CABRERIZO

Mensaje reenviado el 29/10/2018 07:37 p.m.

Mensaje  TESIS ARACELIS ESPINOZA CABRERIZO 29 OCTUBRE 2018.docx (1 MB)

Buenas tardes

SU TESIS ESTA APROBADA

Mg. Fernando Ramos Ramos

Corrija las observaciones

El lun., 29 oct. 2018 a las 14:27, ARACELIS ROSA ESPINOZA CABRERIZO (<aespinozac@utpedupe.onmicrosoft.com>) escribió:

Estimado profesor Fernando,

Le envío la tesis terminada para su revisión y aprobación.

Cordialmente,

 No se puede mostrar la imagen vinculada. Puede que se haya movido, cambiado de nombre o eliminado el archivo. Compruebe que el vínculo señala al archivo y ubicaciones correctos.

Fernando Ramos Re: Suf prof psicología 5 - Aracelis Espinoza