

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Nivel de felicidad en el personal del área de selección de una empresa privada
de Lima

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Aissa Lljahira Arrascue Miranda

Lima-Perú

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Santiago y Miriam, quienes aún en la distancia supieron estar siempre a mi lado, brindándome su apoyo y dándome fuerzas para poder lograr mis sueños, sin ellos nada de esto sería posible.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por el apoyo constante en todo este tiempo y sus palabras de aliento, a mis hermanos por su cariño.

A la universidad Inca Garcilaso de la Vega por todos los años de enseñanza brindada.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, expongo ante ustedes mi investigación titulado “Felicidad en personal del área de reclutamiento y selección de una empresa privada de Lima” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por ello, señores miembros del jurado, espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Aissa Llajahira Arrascue Miranda

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: Planteamiento del problema	
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.1.1 Internacional	15
1.1.2 Nacional	18
1.1.3 Local	19
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1. Problema principal	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Objetivos	20
1.3.1 Objetivos generales	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación e importancia	20

CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual

2.1 Antecedentes	22
2.1.1. Internacionales	22
2.1.2 Nacionales	24
2.2 Bases teóricas	26
2.2.1 Felicidad	26
2.2.2 Definición de felicidad	27
2.2.3 Reseña histórica de la felicidad	30
2.2.4 Importancia de la felicidad laboral	31
2.2.5 Felicidad en el trabajo	32
2.2.6 Teorías relacionadas con la felicidad	33
2.2.6.1. Psicología positiva	33
2.2.6.2. Modelo Perma de Martin Seligman	35
2.2.6.3. Flow o fluir de Csikszentmihalyi	37
2.2.6.4. Teoría de Abraham Maslow	38
2.3 Definiciones conceptuales	41
2.3.1 Dimensiones de la Escala de la Felicidad	41
2.3.1.1 Sentido Positivo de la Vida	42
2.3.1.2 Satisfacción con la Vida	43
2.3.1.3 Realización Personal	43
2.3.1.4 Alegría de Vivir	43

CAPÍTULO III: Metodología

3.1 Tipo y diseño de la investigación	44
3.1.1 Tipo	44
3.1.2 Diseño	44
3.2 Población y muestra	44
3.2.1 Población	44
3.2.2 Muestra	44
3.3 Identificación de la variable y su Operacionalización	45
3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	46
3.4.1 Validez	47
3.4.2 Confiabilidad	47
3.4.3 Baremos	48

CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de los resultados

4.1 Procesamiento de los resultados	49
4.2 Presentación de los resultados	50
4.3 Análisis y discusión de los resultados	58
4.4 Conclusiones	60
4.5 Recomendaciones	61

CAPÍTULO V: Programa de intervención

5.1 Denominación del programa	62
5.2 Justificación del problema	62
5.3 Establecimiento de objetivos	63
5.4 Sector al que se dirige	68
5.5 Establecimiento de conductas problemas/metás	68
5.6 Metodología de la intervención	69
5.7 Instrumentos/materiales a utilizar	70
5.8 Cronograma	71

Referencias bibliográficas	80
-----------------------------------	-----------

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	85
Anexo 2. Carta de Presentación	86
Anexo 3. Escala de felicidad	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Propuesta actual de la teoría de Maslow	41
Tabla 2. Tabla de Operacionalización de la variable felicidad	45
Tabla 3. Dimensiones de la escala de felicidad	47
Tabla 4. Niveles de felicidad según la Escala de Felicidad de Lima	48
Tabla 5. Interpretación de los puntajes según factores de la Escala de Felicidad de Lima	48
Tabla 6. Medidas estadísticas descriptivas de la felicidad laboral	50
Tabla 7. Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones	50
Tabla 8. Resultado del Nivel Total de Felicidad Laboral	52
Tabla 9. Resultados del Nivel Sentido Positivo de la Vida de la Escala de Felicidad	54
Tabla 10. Resultados del Nivel Satisfacción con la Vida de la Escala de Felicidad	55
Tabla 11. Resultados del Nivel Realización Personal de la Escala de Felicidad	56
Tabla 12. Resultados del Nivel Alegría de Vivir de la Escala de Felicidad	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Perma de Seligman	36
Figura 2. Modelo Flow o fluir de Csikszentmihalyi	38
Figura 3. Propuesta inicial de la teoría de Motivación de Maslow	40
Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de felicidad	53
Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de Sentido Positivo de la vida	54
Figura 6. Distribución porcentual de la Satisfacción con la vida	55
Figura 7. Distribución porcentual de los niveles de Realización Personal	56
Figura 8. Distribución porcentual de los niveles de Alegría de vivir	57

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de felicidad del área de selección de una empresa privada de Lima. Utilizando la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón con una muestra de 38 colaboradores entre hombres y mujeres que trabajan en la empresa.

El enfoque de la investigación es de tipo descriptivo no experimental. Los resultados señalaron que el 52,63% de los colaboradores presentan un nivel medio de felicidad y solo un 2,63% presenta un nivel muy bajo. En cuanto a las dimensiones que conforman esta la escala, se halló que los puntajes más bajos se ubican en la dimensión sentido positivo de la vida con un 15,79% en el nivel denominado infeliz y un 15,79% en el nivel medianamente feliz, lo que conlleva a realizar un trabajo de motivación a través de un programa de intervención con 8 sesiones, el cual, ayudará fortalecer dicho factor.

Palabras clave: Felicidad, Nivel de felicidad, colaboradores, Escala de felicidad, Sentido positivo de la vida.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the level of happiness in the selection area of a private company in Lima. Using the Scale of Happiness of Lima by Reynaldo Alarcón with a sample of 38 collaborators between men and women that working in the company.

The focus of the research is non-experimental descriptive type. The results indicated that 52.63% of the collaborators present an average level of happiness and only 2.63% present a very low level. Regarding dimensions that conform this scale, it was found that the lowest scores are located in the positive sense of life dimension with 15.79% in the level called unhappy and 15.79% in the moderately happy level, which leads perform a motivational work through an intervention program with 8 sessions, which will help strengthen this factor.

Class words: Happiness, Level of happiness, collaborators, Scale of happiness, Positive sense of life.

INTRODUCCIÓN

La felicidad es normalmente considerada como el estado que una persona experimenta cuando cree haber logrado a una meta, la cual estimula a conquistar nuevas metas o caminos por seguir en la vida experimentando sentimientos positivos, satisfacción y alegría.

La presente investigación fue realizada en área organizacional exactamente el área de selección, teniendo en cuenta que el centro de labores es el lugar donde se pasa más tiempo, es como la segunda casa, en el cual, se deja todas las energías y esfuerzos al momento de llevar a cabo las actividades laborales.

Asimismo se consideró importante realizar esta investigación ante el bajo rendimiento que se observó en los colaboradores, probablemente ante la carga laboral, las horas excesivas de trabajo, la demanda de requerimientos, generando que los ánimos decaigan entre los trabajadores. Ante lo expuesto el presente trabajo está conformado por cinco capítulos incluyendo el programa de intervención.

El capítulo I, está conformado por el planteamiento del problema, la descripción de la realidad problemática, formulación del problema general y específico de los cuales se derivan los objetivos tanto generales como específicos terminando con la justificación e importancia de la investigación.

Asimismo en el capítulo II, se encuentra el marco teórico conceptual, el cual sirve de soporte a la investigación, haciendo referencia a los antecedentes tanto a nivel internacional como nacional de la variable estudiada, culminado con las bases teóricas y definición conceptual.

En el capítulo III, se describe la metodología a utilizar, el tipo y diseño, la población y muestra evaluada, así como la operacionalización de la variable, las técnicas y características del instrumento.

Posteriormente en el capítulo IV, se encuentra la presentación el procesamiento, análisis y discusión de los resultados obtenidos, culminado con las conclusiones y recomendaciones.

Por último en el capítulo V, se expone el programa de intervención, el cual consta en realizar actividades para poder incrementar la felicidad en los colaboradores del área de selección de la empresa privada de Lima.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

1.1.1. Internacional

Según Fernández (2017) ser feliz hoy en día tanto a nivel personal como a nivel laboral es casi improbable pero no imposible, siendo tema de conocimiento en las organizaciones y en los profesionales.

Tanto la satisfacción como la felicidad en el ámbito laboral no son para siempre, pues se debe reinventar cada día nuestro puesto, tener altas expectativas sobre situaciones que favorezcan nuestra vida son asociadas a una gran satisfacción vital, implicando que las irreales o exageradas den como resultado la infelicidad.

Así mismo, menciona que las empresas o compañías no son al 100% responsables de la felicidad y satisfacción de sus trabajadores, pueden brindar medios para que sus colaboradores puedan poner en marcha todo su potencial, pero la felicidad laboral es relativa y depende más del profesional que de la empresa.

Según Universia Andorra (2015), sentirse a gusto en el ámbito laboral es primordial para la salud mental del trabajador; los trabajadores que están felices son más productivos que los que sienten cierta disconformidad.

La felicidad laboral depende de muchos factores, como puede ser la remuneración, la flexibilidad, la posibilidad de crecimiento, entre otros. La felicidad de los empleados también se ve por cuan placentero sea el lugar donde realiza sus labores, es decir, el lugar físico el cual juega un papel primordial, ya que pasar el mayor tiempo del día en un lugar donde hay diversos molestias produce malestares como desmotivación y estrés.

Para Infobae (2018), muchas veces la cultura de la felicidad es suscitada por las empresas o instituciones con la intención de consolidar la rentabilidad laboral, buscando que los trabajadores estén satisfechos en su lugar de trabajo.

Asimismo, un informe publicado por Infobae donde la Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), 7 de cada 10 consultoras indica que impulsar esta cultura es hoy en día un objetivo para todas las empresas que desean mantenerse en la vanguardia de los mercados, siendo el principal departamento de Recursos Humanos el que lo lleve a cabo.

Es que cuando el colaborador está feliz y disfruta de lo que se hace es más productivo y se descubre motivado. La encuesta realizada por FAETT y publicada por Infobae a las consultoras del país implanta que los componentes más importantes en este enfoque son: Buen ambiente laboral (70%), reconocimiento laboral (20%) y buenas relaciones con los compañeros (10%).

Por consiguiente, el informe fundamental es que 8 de cada 10 especialistas en RRHH encuestados por la organización señalan que las personas entre 25 y 40 años son los que más valoran el impulso de esta perspectiva de trabajo en las compañías.

Según Universia (2017), Las personas felices laboran de mejor manera transmitiendo alegría a sus compañeros generando un ambiente agradable en el que se puedan desempeñar, no obstante, no siempre es desenvolverse en un ambiente de trabajo.

Normalmente algunos profesionales ocultan sus emociones pensando que esto les perjudicará en lo laboral, de este modo esconden el estrés y la ansiedad, así como las emociones positivas.

Así mismo, McKee (2014) en su último artículo publicado en la Harvard Business Review, donde indicó que manifestar sentimientos favorece al

trabajador y su alrededor. El artículo menciona primordialmente los sentimientos positivos, y cómo estos aumentan el optimismo, la motivación y la creatividad de los colaboradores, afirmando que al sentir esta “energía positiva” laboran de manera positiva y son más felices.

El sentido de pertenencia permanece en las personas que se sienten valorados por sus superiores, sintiendo que pueden ayudar a los objetivos de la empresa, siendo más productivos y seguros. Visión de futuro, hacer ver a los profesionales que su puesto laboral es seguro y pueden optar a un lugar dentro de la empresa generando en los trabajadores habilidades de liderazgo y compromiso hacia el centro de labores. Apoyo, cuando los profesionales se sienten apoyados la colaboración y el compromiso se proliferan, mejorando el ánimo y generando vínculos que pueden ir más allá de lo laboral.

Según Vanguardia (2016) indicó que en el 2016 el índice de felicidad laboral de los españoles ha disminuido al conseguir una puntuación de 6,3% en una escala de 0 a 10, siendo estos los resultados de una encuesta realizada por Adecco España. Esta encuesta se realizó a 2.400 españoles en activo, los cuales indicaron que el bienestar laboral es un componente primordial a la hora de escoger un trabajo dando importancia también a un buen horario más que a un buen sueldo.

Asimismo, en el estudio Adecco indica que 6 de cada 10 españoles (58.3%) alegan que en su centro de labores todavía no aplican políticas dedicadas al bienestar del trabajador, mientras que el 41,7% creen todo lo contrario.

Entre los factores primordiales para ser feliz laborando los españoles acentúan gozar de un buen ambiente laboral (8,43 sobre 10), tener un buen horario que les permita compaginar la vida personal con la vida profesional (8,24) y recibir un buen salario (8,23).

El estudio de Adecco también destaca que para el 75,4% de los trabajadores la responsabilidad de un cargo superior y el aumento de sueldo que esto conlleva no les da brinda mayor felicidad si no van de la mano con otros elementos de valoración.

1.1.2. Nacional

Según Noticias (2017), una encuesta realizada por Trabajando.com afirma que el 51% de los peruanos son felices en sus centros de labores, pero el 49% restante indica que no es feliz laborando. Respecto a su felicidad laboral el 30% señala que son felices porque se sienten realizados laboralmente, mientras que el 21% sustenta que su felicidad se debe a que puede compaginar su vida laboral y su vida personal.

Así mismo, el 15% dice que hay un buen clima laboral, el 10% cree tener la opción de crecer o ascender en la empresa donde labora, el 5% indica que su centro de labores le permite pagarse viajes a nuevos destinos y el 5% porque estableció lazos amicales.

Según Noticias (2016) indica que el Perú ocupa el 5º lugar entre siete países que mide la felicidad. RPP indica que la felicidad laboral aun es rehácia para los peruanos, según el Índice de Felicidad Organizacional (IFO) elaborado por Trabajando.com.

Asimismo, el sondeo que se realizó en los países como Argentina, Colombia, Chile, Estados Unidos, México, Perú y España, la muestra fue de 7,581 personas, arrojando que los estadounidenses son los empleados más felices con un porcentaje de 62.

Los siguientes son los colombianos con un 42%, Chile y México con 39%, situando a Argentina 24% y Perú con un 22%. Dejando a España con 21,8% con la encuesta sobre si sus jefes establecen el equilibrio entre la parte profesional y personal, estando en desacuerdo.

1.1.3. Local

Según Díaz-Albertini (2018), en una entrevista para el Diario El Comercio, afirmó que somos un país medianamente feliz, basándose en el Informe Mundial de Felicidad del 2018 organizado por la Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Asimismo, indicó que la felicidad peruana, resulta preocupante ya que somos el país con el más bajo índice. Siendo uno de los elementos de origen la calidad de educación, la calidad de empleo; siendo el inicio no el desempleo como se piensa sino las condiciones de trabajo, produciendo un fenómeno llamado triunfador frustrado, es decir, a pesar de que el trabajador activo tenga un mayor ingreso salarial no se siente seguro, suele pasar con el trabajo informal y los que más se aprovechan son los miserables para pagar menos y así ganar más.

La población a evaluar es del área de selección que es parte de una consultora con más de 13 años en el mercado de Recursos Humanos. Costa de 4 sedes, pero solo 2 sedes se dedican a la selección de personal tanto en Lima como en provincia.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es el nivel de felicidad en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de felicidad en su dimensión sentido positivo de la vida en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima?

¿Cuál es el nivel de felicidad en su dimensión satisfacción con la vida en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima?

¿Cuál es el nivel de felicidad en su dimensión realización personal en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima?

¿Cuál es el nivel de felicidad en su dimensión alegría de vivir en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de felicidad en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el nivel de felicidad en su dimensión sentido positivo de la vida en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima.

Determinar el nivel de felicidad en su dimensión satisfacción con la vida en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima.

Determinar el nivel de felicidad en su dimensión realización personal en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima.

Determinar el nivel de felicidad en su dimensión alegría de vivir en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación pretende ser un aporte para conocer cuál es el nivel de felicidad en el personal del área de selección de una empresa privada de Lima.

En nuestro país, son aún escasos los estudios acerca de la felicidad y no se han encontrado investigaciones que traten específicamente acerca de la felicidad en trabajadores del área de selección, siendo este trabajo un eje

principal para las empresas que se dedican al reclutamiento y selección del personal, teniendo la responsabilidad de buscar nuevos talentos.

Debido a este gran compromiso, es conveniente saber cuál es el nivel de felicidad y a raíz de ello fomentar experiencias que fortalezcan los sentimientos positivos hacia uno mismo y hacia la vida, para que puedan cumplir correcta y óptimamente con sus actividades se seleccionar al personal idóneo.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

No se han encontrado antecedentes que guarden relación directa con felicidad en personal del área de selección, por tal motivo se incluyen los siguientes antecedentes:

2.1.1. Internacionales

Marchán (2016) en Ecuador publicó la investigación “La Relación entre la Felicidad laboral y la Responsabilidad Social Corporativa”, cuyo método empleado fue de enfoque cuantitativo, la población fue conformada por 3500 empleados entre 20 y 65 años. El instrumento usado fue la encuesta Happiness at work diseñada por Nic Marks. Los resultados obtenidos en esta investigación fue que la mayoría de los encuestados gozan trabajar en equipo, se llevan bien y se sienten apoyados, así de esta manera uniendo responsabilidad social empresarial con la felicidad laboral, se logra encontrar trabajadores más ofrecidos, preocupados por la excelencia, solidarios, con planes a futuro.

Domingo (2015) en la ciudad de Elche, realizó la tesis titulada “Análisis de la Felicidad, Resiliencia y Optimismo como Factores Emocionales en la Inserción Laboral de los Universitarios”, cuyo objetivo fue conocer las características y elementos que tienen lugar en el proceso de inserción laboral de los universitarios a la hora de afrontar su primer proceso de búsqueda de empleo, en especial la influencia que tiene la felicidad, así como la resiliencia y el optimismo en el éxito del proceso de transición de la universidad al mundo laboral. El método de investigación es de tipo correlacional, la muestra se conformó por 3.381 titulados. Los instrumentos usados 1. Escala de satisfacción con la vida, 2. Cuestionario BRCS-R, 3. Cuestionario LOT-R; los resultados obtenidos fueron que la felicidad precede al éxito ya que la felicidad se manifiesta de manera

persistente como variable significativa a la población sometida a la encuesta. La felicidad se manifestó de manera congruente en una estadística significativa y, por otro lado, se tiene en cuenta que las personas tienen una felicidad base, es decir, vuelven a esa felicidad después de experimentar situaciones negativas y positivas, se podrá decir que una persona que es más feliz tiene mayor expectativa de éxito en la inserción laboral.

Sanín (2017) en Colombia, estudio la “Felicidad y Optimismo en el Trabajo, Hallazgos de Investigación Científicas”, este estudio tuvo como objetivo verificar si ambas escalas permiten medir, en el caso de la felicidad en la vida, la felicidad en el trabajo así como verificar si la escala permite medir no solo el optimismo/pesimismo en la vida y lo laboral, Se usó el método de tipo correlacional, la población fue de 802 trabajadores colombianos, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de satisfacción de vida (Subjective With Life Scale). Se encontró una consistencia interna, indicando que se trata de una escala apta para medir la felicidad en la vida y en el trabajo en una población colombiana de trabajadores activos, asimismo se encontró relación alta y significativa entre felicidad y optimismo en la vida.

Espinoza (2014) en la ciudad de Quito, realizó su tesis sobre “Felicidad en el Trabajo: Proyecto Happiness Aplicado en la empresa The Edge”, cuyo hipótesis de la investigación fue proponer que existe una relación entre la creatividad y la felicidad en el trabajo, comprobándose a través del estudio, el método usado fue de tipo correlacional, ya que se intenta constatar la hipótesis de que los trabajadores felices son más creativos en sus centros de labores, la población reclutada fue de 40 personas entre hombres (9) y mujeres (31) que bordean los 33 años, el instrumento usado fue la encuesta de Happiness desarrollado por Nick Marks, los resultados arrojados fueron que no hay significancia en relación a que los trabajadores felices sean más creativos.

Hernández & Serravalle (2014) en Argentina, realizaron su tesis “Felicidad en el Trabajo”, siendo el objetivo determinar qué hace felices a las personas dentro del ámbito laboral, la metodología usada fue de tipo descriptiva, la población estuvo compuesta por 415 personas entre hombres y mujeres argentinos de edades de 20 y más de 50 personas activas y no activas laboralmente, la herramienta utilizada fue una encuesta realizada por Adecco en Madrid en marzo de 2014 acerca de la Felicidad en el Trabajo. La difusión de la encuesta fue a través de links de google docs. Las conclusiones fueron que la mayoría de los argentinos son felices en sus centros laborales, siendo la parte más representativa el de las mujeres.

2.1.2. Nacionales

Zare (2016) en la ciudad de Trujillo, publicó su investigación “Felicidad en el Trabajo y Desempeño Laboral en un Centro de Capacitación Industrial de la Ciudad de Trujillo”. El objetivo de la tesis fue demostrar la relación existente entre dos variables: felicidad en el trabajo y desempeño laboral, el método usado fue el cuantitativo, con un diseño descriptivo – correlacional. La población fue conformada por 81 trabajadores (60 docentes y 21 administrativos) los instrumentos utilizados fueron un cuestionario auto-administrado en cuanto a desempeño laboral se usó dos encuestas una de base a una adaptación del instrumento propuesto por Flores y la escala gráfica de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo. Los resultados demostraron que no se ha verificado el objetivo expuesto, es decir, no se hayo ningún tipo de relación significativa tanto para los trabajadores administrativos como docentes.

Alama, Motosono & Ramos (2016) en la ciudad de Lima, publicaron “Factores que influyen en la Felicidad de los trabajadores de una Empresa Textil en el Perú”, el objetivo de la investigación fue identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral. El enfoque usado fue

cualitativo y el diseño es fenomenológico, la población cuenta con 1.050 trabajadores, pero para la muestra, se contó con la participación de 56 empleados, 14 trabajadores administrativos y 42 trabajadores operarios entre las edades de 25 a 44 años, el instrumento fue focus group, se llegó a la conclusión de que el factor que influye en la felicidad de los trabajadores son las relaciones interpersonales, los trabajadores administrativos indican que el trabajo les puede dar la felicidad si les permite realizar actividades que les agraden.

Paz & Espinoza (2017) en la ciudad de Arequipa hacen su investigación “Influencia de la Felicidad Organizacional en la Productividad de los Colaboradores en los Centros de Atención al Cliente de la Empresa América Móvil Claro”, el objetivo de la tesis fue medir el grado de influencia que tiene la felicidad organizacional en la productividad de los centros de atención al cliente de la empresa Claro, el método usado fue de enfoque correlacional de tipo exploratorio preliminar, la muestra usada fue de 40 personas entre 20 y 40 años de edad, el instrumento usado es una encuesta (no menciona cual), los resultados dieron que la influencia organizacional tiene una correlación alta con la productividad, así se toma como variable independiente a la felicidad y como variable dependiente a la productividad.

Callalli-Vilcapaza (2017) en la ciudad de Lima, investigó “Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao”, el objetivo de la tesis fue identificar la relación que existe entre felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao, el método usado es de tipo descriptivo – correlacional, la muestra fue conformada por 216 trabajadores de ambos sexos, los instrumentos la escala de felicidad de Lima y la escala de satisfacción laboral ARG, se demostró que los colaboradores tienen altos niveles de felicidad y de satisfacción laboral, siendo la relación entre ambas variables directa positiva muy débil ($p < 0.05$).

Navarro (2017) en la ciudad de Lima, realiza su investigación “Nivel de felicidad en colaboradores del área de producción de una empresa privada en Lima Metropolitana” cuyo objetivo fue determinar el nivel de la variable felicidad en los trabajadores de un área de producción dentro de una organización en Lima, el método usado es de enfoque cuantitativo no experimental de tipo descriptivo, la población se conformó 50 colaboradores de la empresa 35 hombres y 15 mujeres, el instrumento a usar fue la escala de felicidad de lima (Alarcón 2006), dando como conclusión que el 28% de los trabajadores mostraron un nivel promedio de felicidad, también se encontró que el 44% destacó con un nivel bajo en el área de realización personal.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Felicidad

¿Qué es la felicidad? Según Conrado (2016) es una de las preguntas que casi la gran mayoría de seres humanos no realizamos alguna vez en nuestra existencia. Cada persona posee una respuesta diferente, y es por lo cual se ha generado discrepancia en torno al tema en cuestión. Dichas opiniones han trascendido por el largo de los años y han tenido diferentes repercusiones a nivel social y personal.

Los académicos de la psicología positiva aún enfrentan un desafío básico: encontrar un acuerdo sobre la terminología. Como se dijo anteriormente, el bienestar y la felicidad a menudo se usan indistintamente. Por ejemplo, desde la perspectiva hedónica, la felicidad a menudo se considera sinónimo de satisfacción con la vida. A pesar de los avances significativos en la comprensión de la felicidad tanto a nivel teórico como metodológico, se ha descuidado un tema crucial: ¿a qué se refieren los laicos cuando hablan de felicidad? Hay al menos tres temas que deben abordarse cuidadosamente dentro de esta pregunta general.

Primero, las definiciones de felicidad que se usan actualmente provienen de tradiciones filosóficas, pero su consistencia con la comprensión y las expectativas de las personas todavía no se ha verificado directamente con los participantes (Delle et al., 2011).

En segundo lugar, la felicidad en sí misma es un término ambiguo, ya que transmite múltiples significados: puede entenderse como una emoción transitoria (sinónimo de alegría), como una experiencia de realización y logro (caracterizada así prominentemente por una evaluación cognitiva), como una larga Proceso a largo plazo de creación de significado y desarrollo de identidad a través de la actualización de potenciales y la búsqueda de objetivos subjetivamente relevantes. En particular, a lo largo de la historia, los filósofos y pensadores de diversas culturas y tradiciones a menudo han declarado que la felicidad no se puede alcanzar directamente: "para obtener felicidad, olvídense" (Martin, 2008, p. 171). La felicidad generalmente surge como un subproducto de las actividades de cultivo que los individuos consideran importantes y significativas. Por lo tanto, para comprender la felicidad, también es necesario investigar el significado como los medios disponibles para que las personas busquen el bienestar.

2.2.2. Definición de felicidad

Algunos pensadores definieron la felicidad de la siguiente manera:

Alarcón (2006) definió la felicidad como:

Definimos la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado. Un análisis de esta definición permite distinguir las siguientes propiedades de la conducta feliz: a) la felicidad es un sentimiento de satisfacción que vivencia una persona, y sólo ella, en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas; b) el hecho de ser un "estado" de la conducta, alude a la estabilidad temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero, a la vez,

es perecible; c) la felicidad supone la posesión de un “bien”, se es feliz en tanto se posee el bien deseado, es el objeto anhelado el que hace la felicidad de una persona; d) el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.). (p. 101).

Delle et al. (2011) mencionan que la felicidad es un estado emocional, con sensaciones hedónicas. Además, se considera como un proceso a largo plazo de crecimiento y autorrealización relacionado con la creación de significado, en consonancia con la perspectiva eudaimónica, así como una evaluación cuantitativa del grado de felicidad y significado experimentado en varios dominios de la vida.

Por otro lado, Delle et al. (2016) en su estudio más actualizado mencionó que el uso semántico tradicional del término inglés "felicidad" se ajusta a la ecuación $\text{Felicidad} = \text{Satisfacción}$, lo que apoya su implementación en la medición. El término "felicidad" también se usa de manera imprecisa para describir los datos recopilados a través de la escala de Cantri.

Veenhoven (1993), por ejemplo, argumenta que la felicidad son estados de ánimo momentáneos los cuales pueden evaluarse con precisión, pueden no reflejar el verdadero bienestar subjetivo a largo plazo. Por ejemplo, una persona puede experimentar momentos agradables, pero termina concluyendo que su vida no tiene sentido.

Abraham Maslow enfatizó que las cuatro necesidades inferiores de la jerarquía o pirámide son "necesidades de deficiencia". Lo que significa que la comida, la seguridad, el amor y la estima son necesidades para vivir la vida, no solo la felicidad.

Según Aristóteles (como se citó en Conrado, 2016) decía, “La felicidad depende de nosotros mismos”, ser feliz es autorrealizarse, alcanzando nuestras metas. Aristóteles, mantenía que todos los hombres iban detrás

de la felicidad, y que unos eran felices ganando dinero; otros; recibiendo halagos y otros viajando, así cada cual tiene el propio secreto de su felicidad, conociéndose así mismo.

De tal manera, Conrado (2016) menciona a Immanuel Kant (1724-1804) quién sostenía, “La felicidad; más que un deseo, alegría o elección, es un deber”, la felicidad es un deber último y supremo obligándonos a ser dignos de recibirla, para Kant la felicidad dependerá siempre de uno mismo, de nuestro propio carácter.

Luego, habló sobre Friedrich Nietzsche (1844-1900) quien mencionó, “es el sentimiento de que el poder crece, de que una resistencia ha sido superada”, según el filósofo la felicidad es una especie de control que uno tiene sobre su entorno cree que existe la llamada voluntad de poder, que es la fuerza que nos da la vida atándonos a ella convirtiéndola en atractiva, ya que es la nos hace enfrentarnos a todas las adversidades.

Según Matthieu Ricard (como se citó en Prado, 2014), un biólogo molecular que dejó su carrera para abrazar el budismo, Ricard fue titulado como el “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. Según Matthieu, el altruismo y la aceptación del presente son las claves para alcanzar la felicidad auténtica, pero es necesario ser constantes a lo largo del camino. También indica que debemos focalizarnos en nuestro interior, en vez del exterior, y poner en práctica pequeños cambios que nos proporcionen alegría interna.

Asimismo, en la misma revista, según Mihaly Csikszentmihalyi, es considerado el investigador más importante en el ámbito de la Psicología Positiva, cree que la felicidad es un producto, el resultado de un estado de flujo, este flujo sería una experiencia en la cual nos mantenemos extremadamente motivados, ensimismados en lo que estamos realizando, hasta el punto que se pierde la noción del tiempo. Cuando ese estado de

flujo representa un reto y conduce al crecimiento personal, también nos reporta satisfacción y felicidad.

Según la Real Academia de la Lengua Española, la felicidad es un “estado de grata satisfacción espiritual y física”. Esta definición concuerda con la versión de Platón, ya que, para el filósofo griego, la felicidad radicaría en el crecimiento personal y es fruto de la satisfacción conseguida a través de pequeños logros.

La imagen que tengamos de la felicidad influye en nuestra actitud ante la vida e incluso puede hacer que seamos más o menos felices, es decir, dependiendo de la postura que asumamos, desenvolveremos una actitud más o menos proactiva ante la vida.

2.2.3. Reseña histórica de la felicidad

Según Historiadores Históricos (2010), la felicidad es un fenómeno universal y natural de los seres vivos, quienes tenemos la capacidad de buscar la felicidad, pero hay excepciones, como los escépticos que proponen liberar al ser humano de dicha ilusión que es la de saber que nos hace infelices.

Para Platón fue todo lo contrario, es decir, la felicidad es el estado contemplativo del alma, convirtiéndose la felicidad es un estado interior que consiste es la unión del alma con el ser supremo.

Aristóteles con su disciplina de la ética la cual estudia cual es la mejor manera para disfrutar de una vida feliz, así pues, la felicidad aristotélica es la práctica de virtudes como la generosidad o la sinceridad.

El pesimismo va surgiendo en la edad moderna, la antigua confianza es una posible felicidad se va debilitando con Kant, quién no cree posible ni considera la felicidad como el bien supremo.

La corriente que más ha insistido en sincronizar la felicidad individual con la comunitaria es el Utilitarismo que surgió en el siglo XVI,

permaneciendo vivo y activo en la actualidad. Se basa en una especie aritmética de la felicidad, la cual consiste en actuar de tal forma que se forme la mayor felicidad para el mayor número de personas y para que esto sea posible es importante que las leyes lo faciliten.

Los pensamientos sobre la felicidad a lo largo de la historia son demasiadas, sin embargo, hay algo en común; las emociones deben ser controladas, sólo desde hace poco tiempo se ha aceptado el poder penetrar en el conocimiento de las emociones básicas como única forma de gestionarlas que hace mil años.

2.2.4. Importancia de la felicidad laboral

Según Sabah (2014), comenta en la revista chilena HSEC que hacer felices a los empleados se trata de tomar medidas que mejoren la calidad de vida de los empleados mientras están laborando, estas medidas serían optimizar el lugar de trabajo, habilitar un lugar común de recreación, generar un espacio de conciliación del trabajo con la vida familiar. Un elemento a tener en cuenta y que ayuda al clima laboral es el reconocimiento y agradecimiento que debería ser una de las responsabilidades de cualquier jefe directo. Es primordial que en el trabajo se tenga en cuenta que las personas que lo conforman sepan convivir ya que comparten el día a día. Los jefes juegan un papel importante y determinante en esto, ya que su preocupación por sus colaboradores determinará si el trabajo es agradable o no, ya que deben saber liderar y hacerlo con cariño y comprensión. Si se acaba el respeto o nunca lo hubo, no se puede aplicar la política de puertas abiertas y crear una relación de confianza y cercanía, esto permite que el colaborador cumpla con sus actividades de la manera más correcta posible y no por obligación.

Hacer sentir que el trabajador aporta un valor agregado, darle nuevos retos y responsabilidades ayudará a que en el equipo se construya un buen ambiente laboral y un alto nivel de motivación.

Asimismo, la autora del artículo aconseja que para que la felicidad laboral se dé, se aconseja siempre medir el clima laboral de la empresa donde se labora, ya que esto ayudará en la elaboración de una estrategia eficaz en caso se pierda el objetivo.

Un buen ambiente laboral no solo aumenta la productividad de la empresa, sino que ayuda también al estado de ánimo de las personas, a involucrarse con la empresa, a estar en búsqueda activa y ofrecer cosas nuevas. Tomar a las personas de manera individual interesándose por su vida, son algunos de los elementos que los colaboradores valoran y lo reflejarán en su ambiente más cercano.

2.2.5. Felicidad en el Trabajo

Moccia (2016) sostiene que el ser humano siempre tiende a buscar la felicidad como una meta, un lugar de bienestar a donde se debe llegar, de manera permanente, no obstante, muchas veces parece algo complicado de alcanzar mas no imposible, ya que la vida solo nos pone en situaciones en las que nosotros mismos debemos saber afrontar.

Según De Andrés (2010), publicó un Book sobre la felicidad en el trabajo donde explicaba que un blogger de Senior Manager (Pedro Rojas), trata de establecer vínculos concretos entre la felicidad y la productividad en los puestos laborales, diciendo que “una persona feliz, podrá enfocar toda su capacidad creativa hacia las actividades que realiza, sacando mayor provecho y mayor rendimiento del tiempo invertido; con los consiguientes beneficios, tanto a nivel personal, como para la empresa”. Pedro propone nueve razones por las que la felicidad y productividad deben ser consideradas en los ambientes laborales:

- Un trabajador feliz, es un empleado motivado y optimista: La motivación es primordial para la productividad, se alimenta de la felicidad.

- Un trabajador feliz desarrolla su talento dando mucho más de sí mismo.
- Un trabajador feliz se adapta más rápido al equipo: La felicidad mejora las relaciones interpersonales.
- Un trabajador feliz es mucho más creativo: El buen humor abre la mente, surgiendo ideas.
- Un trabajador feliz se adapta a los cambios: Las personas felices se resisten menos y entienden los cambios.
- Un trabajador feliz es menos expuesto a la equivocación, ya que alguien feliz piensa menos en los errores.
- Un trabajador feliz es un empleado saludable.
- Un trabajador feliz no crea problemas, los soluciona.
- Un trabajador feliz se predispone para aprender.

2.2.6. Teorías relacionadas con la Felicidad

2.2.6.1. Psicología Positiva

Según Abardía (s.f.), en la revista Liferder indicó que la Psicología Positiva es el nuevo enfoque que permite estudiar las dimensiones de la persona normal, es decir, sin enfermedades, estudiando cuáles son sus virtudes y fortalezas, cambiando su centro hacia la salud, el bienestar, el logro y la calidad de vida.

Los primeros en definirla fueron Seligman y Csikszentmihalyi (2000), como el estudio científico de las experiencias de carácter positivo, los fundadores de la Psicología Positiva hacen énfasis en las facetas positivas de la persona. Buscan investigar y estudiar las

fortalezas, las emociones positivas y las virtudes de la persona y cuáles serían las consecuencias para la vida.

Según Alandete (2014), menciona que según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es un estado de bienestar en que se es consciente, es decir, se es capaz de afrontar las situaciones tensas de la vida diaria, se puede laborar de manera productiva y lucrativa contribuyendo a la propia comunidad. Esta concepción de la salud envuelve el bienestar psicológico, el físico y el social. Es ahí la relación con la Psicología Positiva que tiene como objetivo el estudio de la satisfacción en la vida, el bienestar psicológico, el bienestar subjetivo y otras variables psicológicas positivas.

El modelo ya no se centra exclusivamente en tratar los síntomas de las personas con desórdenes psicológicos, sino que se va a promocionar y fortalecer lo que es saludable, positivo y adaptativo en todo ser humano, en este punto interesan las fortalezas, así como las debilidades del ser humano, la salud y no solo la patología, los potenciales y los déficits. Se apuesta por un tipo de psicología con orientación a la salud, bienestar subjetivo, al crecimiento y a la autorrealización personal, Seligman denomina Positive Health a la dimensión subjetiva de la salud positiva que incluye el sentido de bienestar físico, carencia de pesadez, sentido de durabilidad, resistencia y confianza en el propio cuerpo, es como un locus de control sobre la salud interna, optimismo, alto nivel de satisfacción vital, emociones positivas. Esto traería beneficios para el individuo y la sociedad en general ya que se debe potenciar el bienestar psicológico y subjetivo de los individuos, construyendo emociones positivas, el compromiso, la satisfacción y la relación con el estilo de vida y la salud.

2.2.6.2. Modelo Perma de Martin Seligman

Seligman es un psicólogo e investigador, conocido por su teoría de la indefensión aprendida, la teoría del optimismo aprendido y por ser uno de los fundadores de la psicología positiva. Basó su estudio en las emociones positivas como la felicidad, la esperanza, la fuerza del carácter y el optimismo.

Según Seligman (2017), creó la teoría de la felicidad, donde alegaba que no solo es posible alcanzar la felicidad, sino que también se llegaba a cultivar, usando características que uno mismo posee. En la teoría de la Auténtica Felicidad, se hablaba de cómo la felicidad se medía según qué grado de satisfacción tuvieras con la vida.

Seligman clasifica a 5 elementos que explican el bienestar, siendo conocida como PERMA por las siglas en inglés:

Positive emotions, las emociones positivas son fundamentales para el objetivo del ser humano, la satisfacción en la vida y la felicidad dejan de ser el foco de la psicología positiva, pasando a ser elementos del bienestar su nuevo enfoque.

Engagement, compromiso, siendo comprometidos con una tarea o proyecto en cualquier área de la vida habrá más probabilidad de experimentar el sentido de bienestar.

Relationships, relaciones positivas; cultivarlas con otras personas, poder compartir situaciones con otros, nutre la vida social y favorece el bienestar.

Meaning, sentido/propósito; ser capaz de dar significado a situaciones alcanzando el conocimiento personal.

Accomplishment, logro; son las metas que motivan a las personas a continuar, sintiendo un camino establecido.

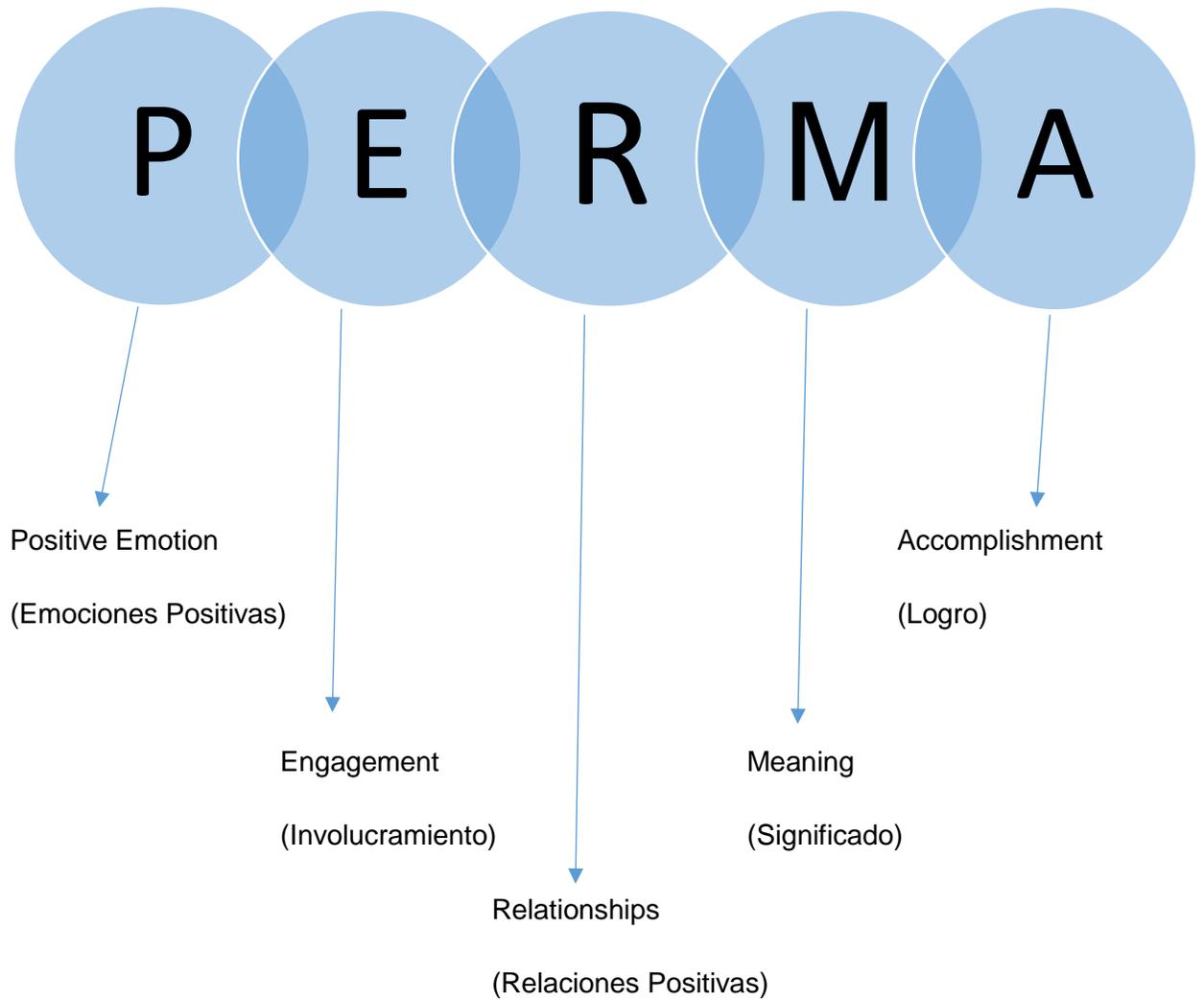


Figura 1. Modelo Perma de Seligman.

2.2.6.3. Flow o fluir de Csikszentmihalyi

Según Csikszentmihályi (2000), descubrió que la felicidad no es aquello que sucede o pasa o el resultado de una buena suerte, no se compra con el poder, no depende de los sucesos externos, sino de cómo la interpretemos.

La felicidad dice el autor es un estado vital que se debe preparar, cultivar y defender uno mismo, las personas que saben controlarse son capaces de establecer su calidad de vida, siendo esto lo más cercano a estar feliz.

Asimismo, el autor dice que las percepciones que tengamos de nuestras vidas son la consecuencia de fuerzas las cuales conforman nuestras experiencias provocando cada uno un impacto que hará que nos sintamos bien o mal, aunque, muchas veces están fueran de nuestro control. No se puede decidir qué tan altos queremos ser o cuán guapos, o a nuestros padres, ni mucho menos el momento de nuestro nacimiento son aspectos que escapan de nuestras manos. Para cada persona existen millones de oportunidades, desafíos los cuales permitirán expandirnos, no es necesario que las experiencias sean agradables, tener el control de la vida no es fácil hasta puede ser doloroso, pero a lo largo del tiempo estas experiencias se volverán optimas añadiendo un sentido de maestría.

El flujo es el estado en que las personas están involucradas en actividades que solo les parece importantes, la experiencia, por sí misma, suele ser placentera para el ser humano la ejecutan así tenga un gran costo, tan solo por hacerla. El flujo va examinar el proceso de cómo conseguir la felicidad controlando nuestra vida interna que se da a través del orden de la conciencia que dará como resultado un estado óptimo de experiencia interna.

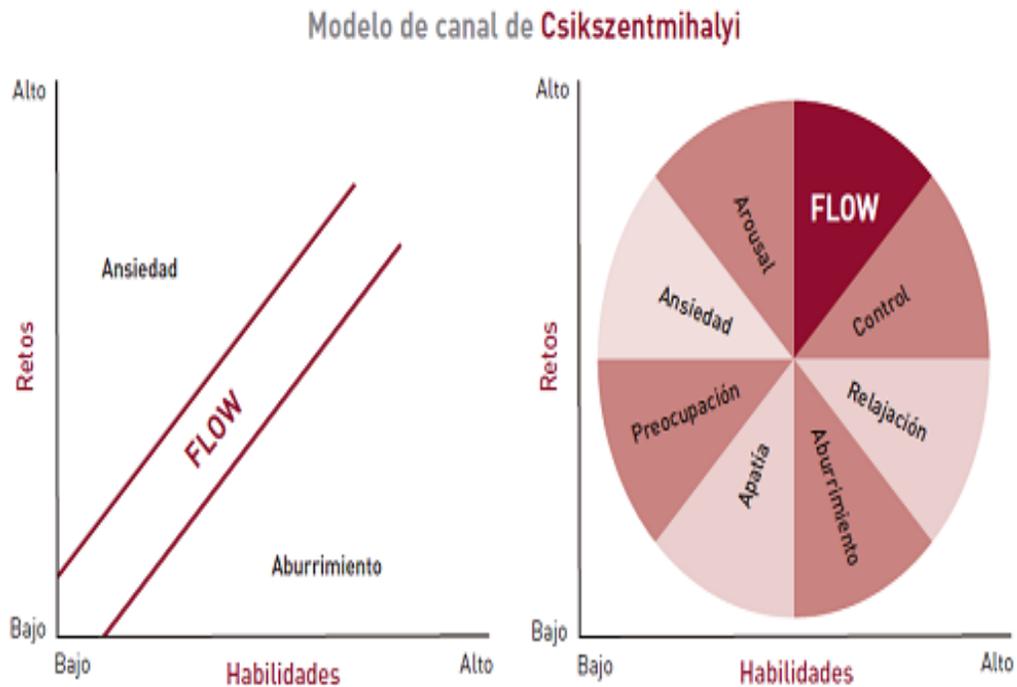


Figura 3. Modelo Flow o fluir de Csikszentmihalyi, creación Rodríguez, Alma, Cifre, Eva y Salanova (2008).

2.2.6.4. Teoría de Abraham Maslow

La teoría de Maslow, involucra un tipo de pensamiento como el siguiente: La vida se trata de evaluar lo que es importante. Para algunos es dinero. Para otros, la familia. Un niño puede decir algo tangible como un helado, mientras que una mujer mayor puede declarar una idea, legado. La gente valora más lo que los hace felices o, para ser más precisos, cree que los hará felices. Para mí, la clave es valorar lo que me hará feliz hoy sin sacrificar el mañana (De Sena, 2015).

Maslow (1943) publicó una Teoría de la motivación humana. Creó una jerarquía de necesidades básicas que los humanos deben alcanzar en su camino hacia la autorrealización, explicada por Maslow como lo que un hombre puede ser, debe ser. Se refiere al deseo de

autorrealización, es decir, a la tendencia". Para que se actualice en lo que es potencialmente.

Primero, la Teoría de la Motivación Humana asume que, en la parte superior, los humanos se cumplen. Considero que esta idea es una paradoja: cuanto más nos acercamos a la autorrealización, más habilidades adquirimos, más alto es nuestro techo, más lejos estamos de ser autoactualizados. En otras palabras, cuanto mejor seamos, más potencial tendremos, de modo que la idea de alcanzar nuestro potencial sea inalcanzable (De Sena, 2015).

Sin embargo, el ser autorrealizado que pretende estar en la cima por mucho tiempo, se da cuenta de algunos defectos sustanciales que dicho pensamiento involucra: la soledad es frecuente, dado que usualmente solo se concentra en la autorrealización profesional.

Anteriormente, desde la primera publicación de la jerarquía de necesidades para la autorrealización del hombre, ha habido diferenciaciones de acuerdo a los postulados; y siendo punto de crítica entre diversos autores que comentan sobre la teoría de Maslow.

El esquema motivacional de Maslow, como se interpretó originalmente, se representa en la figura 3, a continuación. Maslow postuló que las necesidades humanas están ordenadas en una jerarquía:

Es cierto que el hombre vive solo con pan, cuando no hay pan. Pero, ¿qué sucede con los deseos del hombre cuando hay suficiente pan y cuando su estómago está lleno crónicamente?

Al mismo tiempo surgen otras necesidades (y "superiores") y éstas, más que las hambrunas fisiológicas, dominan el organismo. Y cuando estos a su vez están satisfechos, nuevamente surgen nuevas necesidades (y aun así "superiores") y así sucesivamente. Esto es lo que queremos decir al decir que las necesidades humanas básicas

están organizadas en una jerarquía de prepotencia relativa. (Maslow, 1943, p. 375)

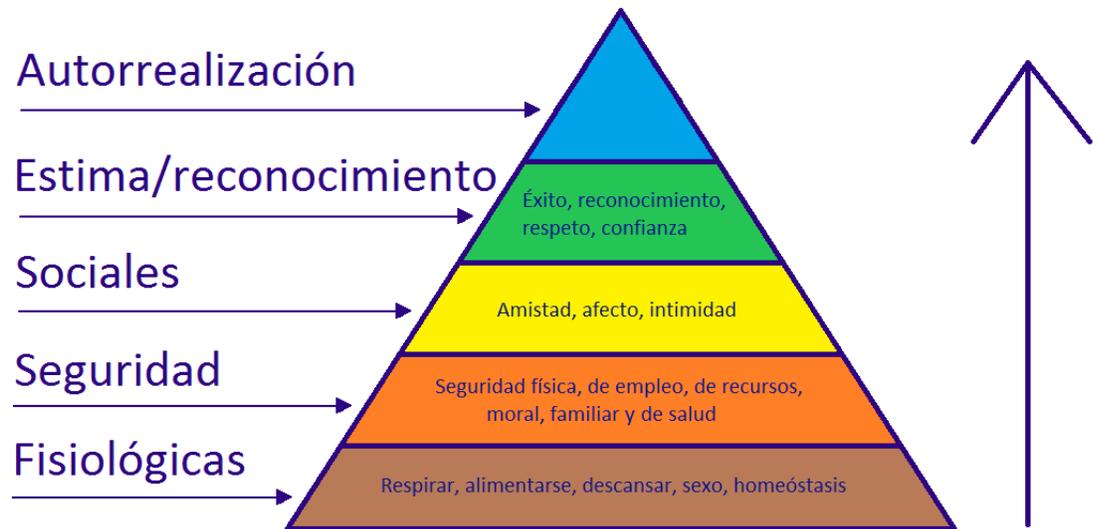


Figura 3. Propuesta inicial de la teoría de Motivación de Maslow. (McLeod, 2007).

Esta formulación aún se mantiene como una afirmación sólida con respecto a la estructura de la motivación humana. En el momento de la muerte de Maslow, se habían publicado muchos estudios sobre la jerarquía de necesidades (Koltko-Rivera, 2006). La jerarquía atrajo la atención académica luego de la muerte de Maslow (por ejemplo, Lester, Hvezda, Sullivan, y Plourde, 1983) y continúa atrayendo la atención de la investigación en la actualidad.

Tabla 1

Propuesta actual de la teoría de Maslow.

Nivel motivacional	Descripción
Auto trascendencia	Busca promover una causa más allá del yo y experimentar una comunión más allá de los límites del yo a través de la experiencia máxima.
Auto actualización	Busca la realización del potencial personal.
Necesidades de estima	La estima necesita busca estima por reconocimiento o logro.
Pertenencia y necesidad de amor	Busca la afiliación con un grupo.
Necesidades de seguridad	Busca la seguridad a través del orden y la ley.
Necesidades fisiológicas (supervivencia)	Busca obtener las necesidades básicas de la vida.

Fuente: Koltko-Rivera (2006).

Con este postulado, se incluye la autotrascendencia que promueve la experiencia del sujeto en un nivel particular que promueva su bienestar e incremente su satisfacción.

2.3. Definiciones Conceptuales

La definición que se tomará en cuenta para la presente investigación es la realizada por Alarcón (2009), quien dice que la Felicidad es “un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado” (p. 137).

2.3.1. Dimensiones de la Escala de Felicidad

Siguiendo el sentido común y las razones históricas, Bradburn (1969) y sus colegas decidieron centrarse en la felicidad como la variable de resultado. Se hizo referencia a la Ética de Aristóteles (1947), que establece que el más alto de todos los bienes alcanzables por la acción humana es la felicidad (este último término sirve como traducción de la palabra griega

eudaimonia). La decisión posterior de operacionalizar la felicidad como el equilibrio entre afecto positivo y negativo fue esencialmente empírica. Es decir, las investigaciones piloto revelaron que las respuestas a preguntas sobre el funcionamiento positivo (por ejemplo, "¿Durante las últimas semanas alguna vez te sentiste complacido por haber logrado algo?") No predijo las respuestas a las preguntas sobre el funcionamiento negativo (por ejemplo, "Durante el en las últimas semanas, ¿alguna vez se sintió molesto porque alguien lo criticó? ") También se encontró que las dos dimensiones tienen diferentes correlatos; por lo tanto, el argumento de que los afectos positivos y negativos son dimensiones distintas del bienestar y que el equilibrio entre ellas sirve como un índice de felicidad.

Sin embargo, la felicidad no ha sido el único indicador de funcionamiento psicológico positivo en estudios empíricos anteriores. También se ha generado mucha literatura sobre el bienestar definido como la satisfacción con la vida. Las medidas destacadas en este dominio (por ejemplo, el Índice de satisfacción con la vida, o LSI; también se desarrollaron para fines distintos de la definición de la estructura básica del bienestar psicológico. El LSI, por ejemplo, se construyó para diferenciar a las personas que envejecían con éxito de las que no lo estaban. El descuido general de la teoría en la formulación de la satisfacción con la vida y constructos relacionados, como la moral, ha sido reconocido como una limitación significativa de estos instrumentos de investigación gerontológica (Ryff, 1989).

Las dimensiones de evaluación que posee La Escala de Felicidad creada por Alarcón (2006), son 4 y la descripción es la siguiente:

2.3.1.1. Sentido Positivo de la Vida

Alarcón (2009) dice que es posible experimentar la felicidad estando libre de estados depresivos profundos y teniendo

sentimientos positivos para con uno mismo y para con la vida. Para esto se espera que las personas que realicen el test brinden respuestas de rechazo a los ítems que indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial, siendo la parte opuesta los sentimientos positivos como tranquilidad, realización, optimismo, demostrando que son necesarias para afianzar su sentimiento de felicidad.

2.3.1.2. Satisfacción con la Vida

En esta dimensión los ítems demuestran satisfacción por todo lo que se ha logrado, la sensación de estar donde se tiene que estar, o porque se cree que estar cerca del alcanzar su ideal de vida. Los ítems, se pueden apreciar afirmaciones como “me siento satisfecho con lo que soy”, o “la vida ha sido buena conmigo”, que darían a conocer estados subjetivos positivos de satisfacción por la obtención de un bien deseado.

2.3.1.3. Realización Personal

Aquí los reactivos expresan lo que se puede llamar felicidad plena y no los estados temporales de felicidad o estar feliz. Los ítems expresan la autosuficiencia, autonomía, tranquilidad emocional, placidez, todas las condiciones necesarias para conseguir la felicidad plena. Por otro lado, el concepto de realización personal está ligado a la definición de felicidad que supone está orientado hacia las metas que el individuo considera valiosas para su vida.

2.3.1.4. Alegría de Vivir

Alarcón denomina a esta dimensión así por sus ítems los cuales hacen relación a lo maravilloso que es vivir, demostrar lo optimista que puede ser una persona cuando las situaciones se tornan difíciles, de esta manera se vuelven experiencias positivas de vida y estados en los que se sienten de buen humor.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

3.1.1. Tipo

La presente investigación es de tipo descriptivo, según Tamayo (2004), este tipo de investigación trabaja sobre realidades de hecho, teniendo como característica primordial presentar una interpretación correcta de la descripción de las características de una población o de situaciones.

3.1.2. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que se ha realizado sin manipular de manera deliberada ninguna variable, Stracuzzi (2012), es decir, el investigador observa los hechos tal y como se presenten en un contexto real y en un tiempo determinado o no para posteriormente analizarlos.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población de la investigación está conformada por 38 colaboradores de ambos sexos 30 mujeres y 8 hombres, todos pertenecientes al área de selección de la empresa privada de Lima.

3.2.1. Muestra

El tipo de muestreo es censal, ya que, los colaboradores pertenecen al 100% de la población del área de selección de la empresa privada de Lima.

Según Tamayo y Tamayo (1997), establece que la muestra censal es aquella donde se recoge un censo en su totalidad del personal adscrito al estudio. El propósito básico es extraer información del estudio en la

población, por ello en esta investigación se tomó el número total del personal del área de selección de la empresa.

3.3. Identificación de la variable y su Operacionalización

La variable felicidad se estudia en base a su definición operacional correspondiente al instrumento de su medición. El cual la define, a través de sus 4 factores y sus respectivos indicadores, por medio de un conjunto de ítems.

Tabla 2

Tabla de la operacionalización de la variable felicidad.

VARIABLE	DIMENSIONES	PESO	Nº DE ÍTEMS	INDICADORES	NIVELES
Felicidad: “Es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado”. (Alarcón, 2009.p.137).	Sentido Positivo de la vida (D1) Establecido por ítems que indican depresión, fracaso, intranquilidad	40.75%	11	26, 20, 18, 23, 22, 02, 19, 17, 11, 07, 14	Infeliz Medianamente Feliz Feliz Altamente Feliz
	Satisfacción con la vida (D2) Indican satisfacción con lo alcanzado	22.22%	6	04, 03, 05, 01, 06, 10	Infeliz Medianamente Feliz Feliz Altamente Feliz
	Realización personal (D3) Indican niveles de felicidad plena y no estados temporales del “estar feliz	22.22%	6	24, 21, 27, 25, 09, 08	Infeliz Medianamente Feliz Feliz Altamente Feliz
	Alegría de vivir (D4) Los ítems señalan lo maravilloso que es vivir	14.81%	4	12, 15, 16, 13	Infeliz Medianamente Feliz Feliz Altamente Feliz

Fuente: Creación propia 2018

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

La técnica de recolección de datos será la encuesta aplicada y el instrumento de medición y evaluación es la Escala de la Felicidad de Lima por Reynaldo Alarcón Napurí, 2006.

FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba	: Escala de la felicidad de Lima
Autor	: Reynaldo Alarcón Napurí
Procedencia	: Universidad Ricardo Palma
Año	: 2006
Administración	: Individual / colectiva
Duración	: Variable (10 min)
Aplicación	: Jóvenes, universitarios y adultos
Significación	: Evalúa 4 factores de la felicidad F1: Sentido positivo de la vida F2: Satisfacción con la vida F3: Realización Personal F4: Alegría de Vivir
Calificación	: Según los ítems para cada factor.

Se suman los puntajes en base a las respuestas, que están presentadas en escala Likert.

Tabla 3*Dimensiones de la Escala de Felicidad*

FACTOR	ÍTEMS QUE LO MIDEN
Sentido positivo con la vida	02 - 07 - 11 - 14 - 17 – 18 - 19 - 20 - 22 - 23 – 26
Satisfacción con la vida	1 - 3 - 4 - 5 - 6 - 10
Realización personal	08 - 09 - 21 - 24 – 25 - 27
Alegría de vivir	12 - 13 - 15 – 16

Fuente: Creación propia 2018, adaptación de Alarcón 2006

3.4.1. Validez

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.

3.4.2. 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:

Factor I. Sentido Positivo de la Vida: Alfa de Cronbach =.88

Factor II. Satisfacción con la Vida: Alfa de Cronbach=.79

Factor III. Realización Personal: Alfa de Cronbach=.76

Factor IV. Alegría de Vivir: Alfa de Cronbach=.72

3.4.3. Baremos

Los baremos de la escala son los siguientes:

Tabla 4

Niveles de felicidad según la Escala de Felicidad de Lima

PUNTAJES	FELICIDAD
119 – 135	Muy alta
111 – 118	Alta
96 – 110	Media
88 -95	Baja
27 – 87	Muy baja

Tabla 5

Interpretación de los puntajes según factores de la Escala de Felicidad de Lima

DIMENSIONES	INFELIZ	MEDIANAMENTE FELIZ	FELIZ	ALTAMENTE FELIZ
Sentido Positivo de la Vida (Factor I)	52 a más	39 a 51	25 a 38	Menos de 24
Satisfacción con la Vida (Factor II)	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a más
Realización Personal (Factor III)	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a más
Alegría de Vivir (Factor IV)	4 a 8	9 a 12	13 a 16	17 a más

CAPITULO IV

PRESENTACION, PROCESAMIENTO 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 los resultados

Tabla 6

Medidas estadísticas descriptivas de la felicidad laboral

PUNTAJE TOTAL		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Media		105,53
Mínimo		87
Máximo		129

El estudio realizado de 38 sujetos, sobre la felicidad laboral tiene como interpretación los siguientes resultados:

Una media de 105,53 se categoriza como “Media”

Un valor mínimo de 87 se categoriza como “Muy baja”

Un valor máximo de 129 se categoriza como “Muy alta”

Tabla 7

Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones

		Sentido			
		Positivo de la Vida	Satisfacción con la Vida	Realización Personal	Alegría de Vivir
N	Válido	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0
Media		22,42	23,61	18,58	16,68
Mínimo		15	14	13	13
Máximo		28	30	24	20

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

En el factor “sentido positivo de la vida” se puede observar:

- Una media de 22,42 que se categoriza como “Altamente feliz”
- Un mínimo de 15 que se categoriza como “Altamente feliz”
- Un máximo de 28 que se categoriza como “Medianamente feliz”

En el factor “satisfacción con la vida” se puede observar:

- Una media de 23,61 que se categoriza como “Feliz”
- Un mínimo de 14 que se categoriza como “Medianamente feliz”
- Un máximo de 30 que se categoriza como “Altamente feliz”

En el factor “realización personal” se puede observar:

- Una media de 18,58 que se categoriza como “Medianamente feliz”
- Un mínimo de 13 que se categoriza como “Medianamente feliz”
- Un máximo de 24 que se categoriza como “Feliz”

En el factor “alegría de vivir” se puede observar:

- Una media de 16,68 que se categoriza como “Feliz”
- Un mínimo de 13 que se categoriza como “Feliz”
- Un máximo de 20 que se categoriza como “Altamente feliz”

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

Objetivo principal:

Tabla 8

Resultado del Nivel Total de Felicidad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
MUY BAJA	1	2,6	2,6	2,6
BAJA	5	13,2	13,2	15,8
MEDIA	20	52,6	52,6	68,4
ALTA	6	15,8	15,8	84,2
MUY ALTA	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de felicidad laboral en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 52,8%, se considera la categoría “Media”
- El 15,8%, se considera la categoría “Muy alta” y “Alta”
- El 13,2%, se considera la categoría “Baja”
- El 2,6%, se considera la categoría “Muy baja”

En relación a los resultados que ya se mencionaron, a continuación, daremos una vista a las tablas estadísticas para poder observar el alto índice referente a las categorías de felicidad y sus factores:

NIVEL FELICIDAD

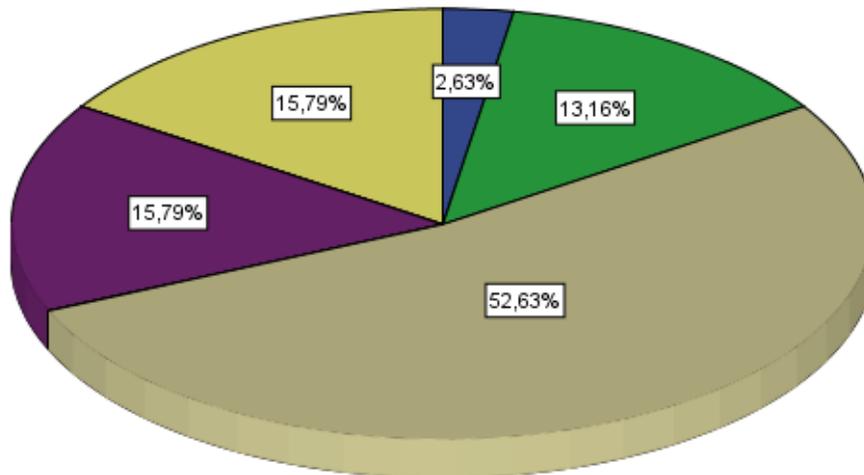


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de felicidad

Comentario:

El nivel de felicidad laboral en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 52,63%, se considera la categoría “Media”
- El 2,63%, se considera la categoría “Muy baja”

Tabla 9

Resultados del Nivel Sentido Positivo de la Vida de la Escala de Felicidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
INFELIZ	6	15,8	15,8	15,8
MEDIANAMENTE FELIZ	26	68,4	68,4	84,2
FELIZ	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

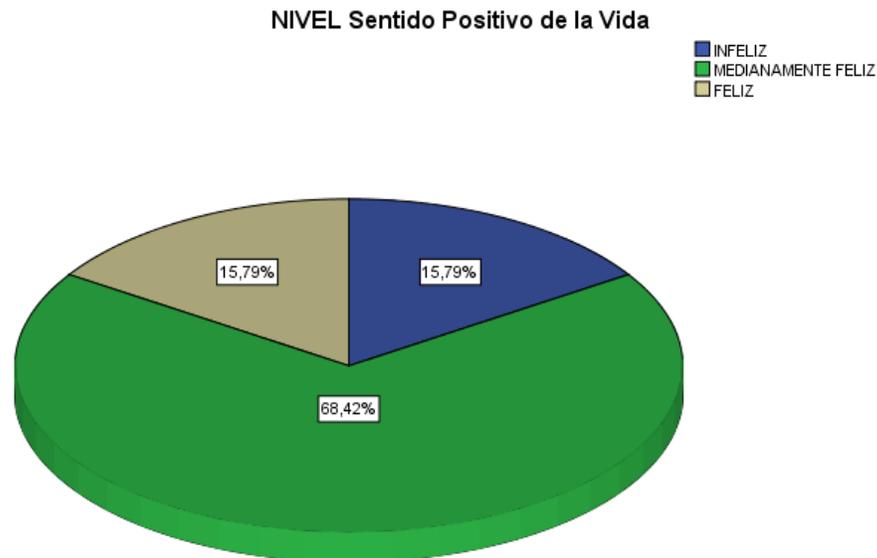


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de Sentido Positivo de la vida

Comentario:

El nivel de sentido positivo de la vida en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Medianamente feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 68,4%, se considera la categoría “Medianamente feliz”
- El 15,8%, se considera la categoría “Infeliz”

Tabla 10

Resultados del Nivel Satisfacción con la Vida de la Escala de Felicidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIANAMENTE FELIZ	2	5,3	5,3	5,3
FELIZ	28	73,7	73,7	78,9
ALTAMENTE FELIZ	8	21,1	21,1	100,0
Válidos				
Total	38	100,0	100,0	

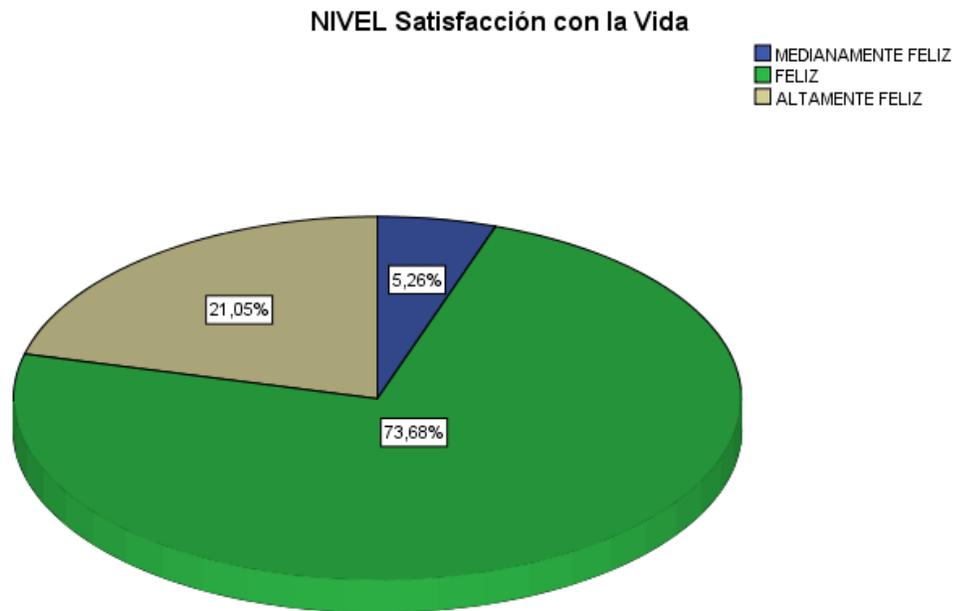


Figura 6. Distribución porcentual de la Satisfacción con la vida

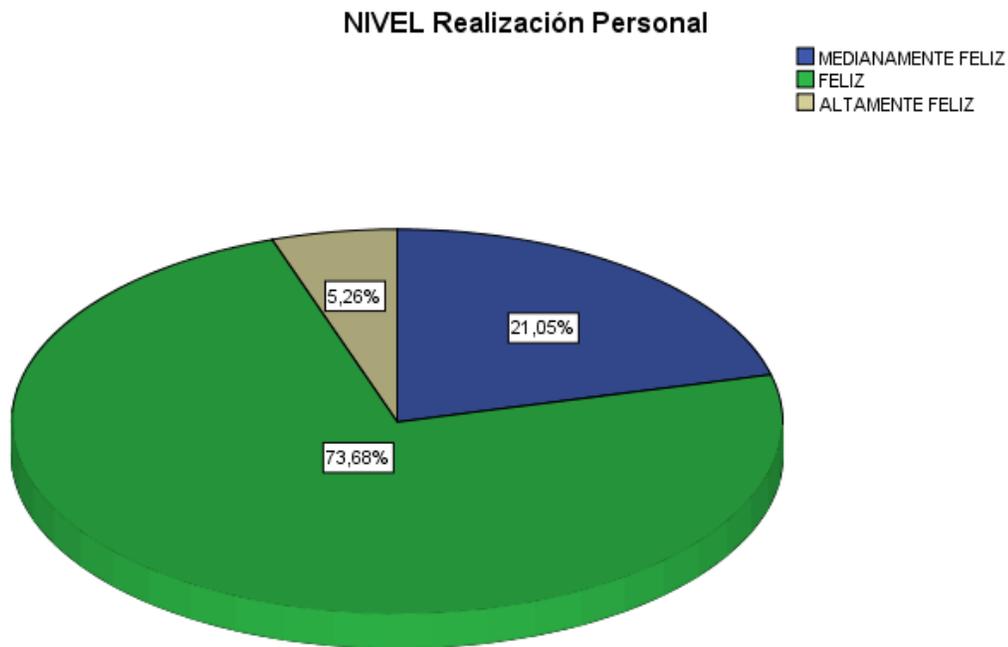
Comentario:

El nivel de satisfacción con la vida en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 73,68%, se considera la categoría “Feliz”
- El 5,26%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”

Tabla 11*Resultados del Nivel Realización Personal de la Escala de Felicidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIANAMENTE FELIZ	8	21,1	21,1	21,1
	FELIZ	28	73,7	73,7	94,7
	ALTAMENTE FELIZ	2	5,3	5,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

**Figura 7.** Distribución porcentual de los niveles de Realización Personal**Comentario:**

El nivel de realización personal en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 73,68%, se considera la categoría “Feliz”
- El 34,2%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”

Tabla 12

Resultados del Nivel Alegría de Vivir de la Escala de Felicidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FELIZ	21	55,3	55,3	55,3
	ALTAMENTE FELIZ	17	44,7	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

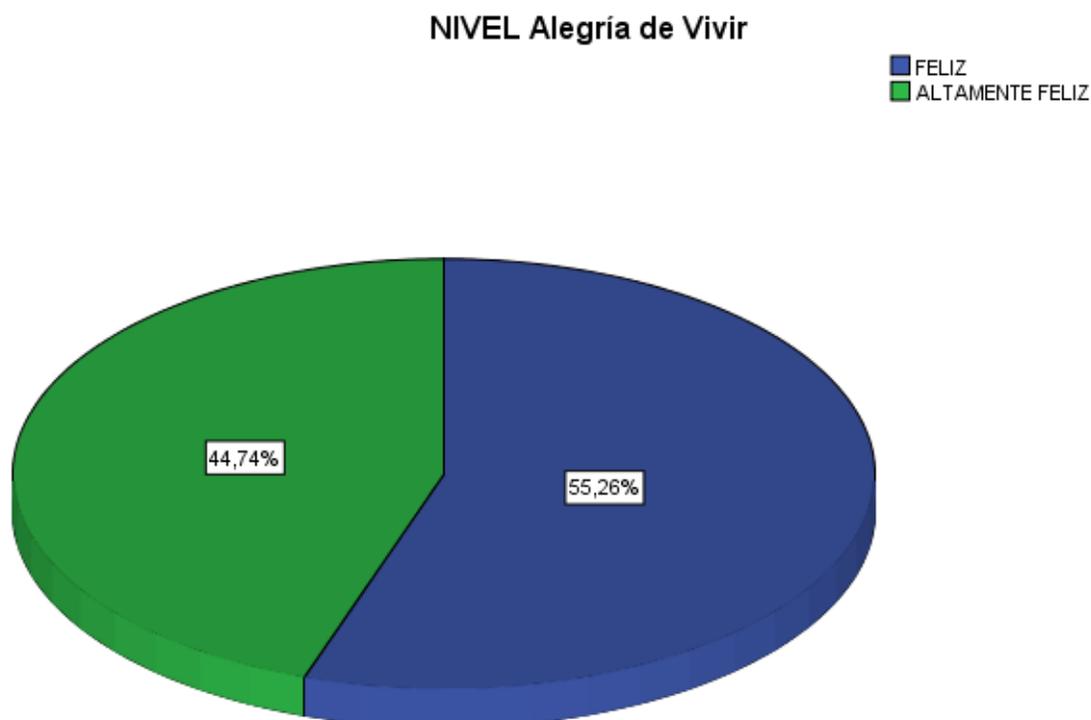


Figura 8. Distribución porcentual de los niveles de Alegría de vivir

Comentario:

El nivel de alegría de vivir en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 55,26%, se considera la categoría “Feliz”
- El 44,74%, se considera la categoría “Altamente Feliz”

4.3. Análisis y discusión de los resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de felicidad en personal del área de selección de una empresa privada de Lima, contando con 38 colaboradores para la evaluación de la Escala de Felicidad de Lima de Alarcón (2006), obteniendo como resultado un Nivel “Media” del 52,63% y un nivel “Muy baja” con un 2,63%.

Resultados similares fueron obtenidos por Lastra y Tamayo (2017) en el cual su investigación “Felicidad y Engagement en Docentes de una Corporación Educativa en la Ciudad de Arequipa” obtuvieron los trabajadores un nivel “Media” del 32,0% y un nivel “Bajo” con un 8,1%.

Según Alarcón (2009), dice que la felicidad es expresada con sentimientos positivos, optimismo, alegría, y el tener una actitud positiva frente a los problemas de la vida. Se pudo observar que la mayoría de las personas evaluadas se encuentran en un nivel “Medio” de felicidad en su ámbito laboral ya que más del 50% salió en este nivel, esto nos indica que se puede deber a la demandante carga laboral que existe en la empresa, a las horas extras, a la presión a la que están expuestas las personas de esta área.

Por otra parte, hay otros factores que se relacionan con la felicidad laboral son los aspectos personales que pueden desembocar en lo laboral.

Con respecto a su **primer objetivo específico** sobre determinar el nivel de sentido positivo de la vida en personal del área de selección de una empresa privada de Lima, se detectó que el 68,42 % se encuentra ubicado en el nivel “Medianamente feliz” y el 15,79% en el nivel “Infeliz”, quiere decir, que no terminan de encontrar el sentido positivo a su vida, sintiéndose generalmente intranquilos o con sentimiento de fracaso por no haber logrado sus objetivos.

Resultados similares fueron lo de Navarro (2017) con su investigación sobre “Nivel de Felicidad en Colaboradores del Área de Producción de una Empresa Privada de Lima Metropolitana”, donde obtuvo un Nivel del 54% en esta dimensión y el 30% en la categoría “Feliz”.

Para Padrós (2012), que indicaba el hecho de que las personas les daban una interpretación a las situaciones cotidianas bien sean negativas o positivas y que esta se veía fuertemente influenciada por su estado de ánimo. En esta dimensión el personal evaluado obtuvo como resultado niveles altos, es decir, que tienen sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida en general estando libres de sentimientos negativos o depresivos para consigo mismo.

En el **segundo objetivo específico** determinar el nivel de satisfacción con la vida en personal del área de selección de una empresa privada de Lima. Se obtuvo como resultados que el 73,68% de la muestra es “Feliz” mientras que el 5,26% es “Medianamente Feliz”, indicando que la población evaluada sabe salir adelante en el día a día aun llevando tiempo trabajando en la misma empresa.

Se encontraron similitud con el estudio de Navarro (2017) el cual obtuvo un resultado de 44% en esta dimensión, evidenciando que las personas aceptan sus condiciones hayan sido o no las mejores en su ámbito laboral. En esta dimensión se demuestra que las personas evaluadas aceptan sus condiciones de trabajo sean buenas o malas, ya sea, por el tiempo que tienen trabajando en la misma empresa, por un crecimiento profesional o por conformidad. Además, esto afirmaría lo expuesto por la consultora Chiumento (2007), donde evidencian que el 76% de los colaboradores que trabajan más de 2 años en la misma empresa, muestran un bajo nivel de felicidad.

En el **tercer objetivo específico**, donde se planteó identificar el nivel de realización personal en los trabajadores del área de selección de la empresa privada de Lima. Obteniendo un nivel “Feliz” con un 73,68% y un 21,05% con un nivel “Medianamente Feliz”. Indicando que las personas evaluadas van cumpliendo metas que son valiosas para su vida.

De la misma manera se encontró resultados semejantes al trabajo de Navarro (2017), obteniendo como resultado un nivel de 32% como medio que le arrojó como resultado que su población no se encuentran donde deberían estar, ni que se sienten bien realizados.

Según Seligman (2002) al momento de elaborar su modelo de PERMA para consolidar el compromiso del trabajador, fomentando las funciones del puesto de trabajo. Las investigaciones en esta dimensión solo coinciden con el nivel más bajo, ya que, en primera instancia la muestra establecida por los colaboradores del área de selección, si demuestran ser felices en este aspecto, y solo la minoría siente que no han logrado su realización personal, sintiendo que no están donde deberían estar.

Por último, el **cuarto objetivo específico** donde se propuso determinar el nivel de alegría de vivir en colaboradores del área de selección de una empresa privada de Lima. Se obtuvo el resultado de 55,26% en el nivel “Feliz” y el 44,74% en “Altamente Feliz”, indicando que los colaboradores sienten que es maravilloso vivir.

Resultado parecido obtuvo coinciden con estudios nacionales, donde se evidenció un resultado de 52% en esta dimensión demostrando que los colaboradores de la empresa evaluada, a pesar de no sentirse satisfechos y realizados en su centro de trabajo, se muestran alegres y optimista (Navarro, 2017). En esta dimensión se da a conocer que los colaboradores a pesar de que no llegan en su totalidad a ser felices en su ámbito laboral, se sienten realizados y se muestran optimistas y comprometidos en su centro laboral.

4.4. Conclusiones

- El nivel de felicidad laboral en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Media”.
- El nivel de sentido positivo de la vida en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Medianamente feliz”.
- El nivel de satisfacción con la vida en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Feliz”.
- El nivel de realización personal en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Feliz”.

- El nivel de alegría de vivir en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima se considera “Feliz”.

4.5. Recomendaciones

Se recomienda hacer una evaluación de desempeño anual en los colaboradores para identificar las deficiencias que ocurre en la empresa, para posterior a los resultados haya un buen desempeño.

Realizar un focus group una vez obtenido los resultados de la evaluación de desempeño, para que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y desagrados.

Tener en cuenta la implementación de ambientes de distracción, ya que en el centro laboral es donde los colaboradores pasan la mayor parte de su tiempo.

Realizar talleres motivacionales o juegos lúdicos en un espacio de integración, esto servirá para mejorar el ambiente laboral y el equipo de trabajo se vuelva más sólido.

Se recomienda la implementación de herramientas como cuponeras o descuentos, esto servirá para que el colaborador sienta la valoración y el agradecimiento por parte de la empresa por su trabajo.

CAPÍTULO V

INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

Incrementar la felicidad en trabajadores del área de selección de una empresa privada de Lima.

5.1.1. Objetivo general

Fortalecer en los colaboradores el nivel de felicidad.

5.1.2. Objetivos específicos

- Reforzar en los colaboradores el sentido positivo de la vida.
- Promover la satisfacción con la vida en los colaboradores.
- Fomentar la realización personal en los colaboradores.
- Incentivar la alegría de vivir en los colaboradores.

5.2. Justificación del problema

Debido a los resultados hallados en esta investigación, es necesario incrementar el nivel de felicidad de los colaboradores del área de selección de la empresa privada, con la finalidad mejorar sus fortalezas y de fortalecer el concepto de sentido de vida. Asimismo, mejorar su afronte ante las emociones negativas llevando una vida saludable fuera del stress y el bajo rendimiento.

Un nivel medio de felicidad demuestra que las personas no logran alcanzar del todo el nivel deseado de felicidad que les gustaría ya sea por diversos motivos sin dejar de lado los personales. En el área laboral, las personas con mayores niveles de felicidad son aquellas que disfrutan lo que hacen, lo hacen mejor y por ende tienen mayor remuneración económica. Al disfrutar con lo que hacen, su calidad de vida también se percibe de manera más positiva a aquellas personas con un nivel menor de felicidad. Así mismo, se ha encontrado que las personas más felices poseen una mejor salud y tienen mayor longevidad que

aquellas menos felices. Y este nivel de felicidad se encuentra también en el área de las relaciones sociales, en la cual las personas más felices denotan mayores satisfacciones, cuentan con más amigos y actualmente eso representa una ventaja debido a la red de contactos que puede realizarse.

La Fundación Adecco (2015), señala la importancia que tiene para los colaboradores que la empresa en la cual se encuentran laborando promueva acciones de intervención relacionadas a desarrollar un ambiente de trabajo cómodo y agradable, donde su trabajo, desempeño y esfuerzo sea recompensado y agradecido. Favoreciendo en ellos sentimientos positivos, los cuales harán que tengan una mejor actitud y predisposición para realizar sus funciones, y de esta manera la empresa misma pueda contar con un equipo de trabajo sólido que le permitirán alcanzar sus objetivos.

Asimismo, Posada y Aguilar (2012) hacen hincapié en que es la empresa la que tiene que cambiar de perspectiva, promoviendo actividades para poder evidenciar lo importante que es el trabajo del colaborador para la empresa y de qué manera esta alcanza sus metas en conjunto. Por otro lado, también señalan que si el colaborador posee un tiempo considerable en la empresa, es porque se siente valorado e identificado con el equipo, demostrando que se siente realizado y satisfecho con sus labores.

5.3. Establecimiento de objetivos

Sesión 1: Mis fortalezas personales.

Objetivo: Reconocer e identificar las fortalezas personales mediante “Mi talento es...”.

10 minutos: Dar la bienvenida a los colaboradores, explicar en qué consistirá la sesión y como se llevarán a cabo las siguientes sesiones.

20 minutos: Explicación mediante ayuda audiovisual sobre las fortalezas, mencionando características individuales que todos poseemos y que se puede

modificar o reforzar con entrenamiento, utilizando un “Mapa de virtudes y fortalezas”.

<https://www.youtube.com/watch?v=WQvFO96tHzk>

15 minutos: Se elaborará las conclusiones de la sesión y se aplicará un cuestionario a los participantes para verificar que tan eficaz ha sido el taller.

Sesión 2: Seamos felices

Objetivo: Dar a conocer a los participantes el propósito del taller, incrementando sus conceptos sobre la felicidad.

10 minutos: Bienvenida y explicación del taller.

20 minutos: Se expone que significa la Felicidad según algunos autores, al igual que las causas que generan la felicidad en las personas, así mismo las características principales de las personas felices.

15 minutos: Como parte de la exposición se les pide a los participantes que formen grupos de 6 y de acuerdo a lo que han entendido de lo expuesto en la sesión más lo que ellos consideren que significa, creen un concepto de Felicidad y lo escriban en un papelógrafo. Al terminar esta actividad cada grupo sale a exponer delante de todos sus compañeros el concepto de Felicidad que crearon y justifican el motivo por el cual lo diseñaron así, adicional a ello se les solicita que realicen preguntas al grupo que expone sobre el concepto planteado por ellos. Y se evalúa con una encuesta final.

Sesión 3: Hablemos de Confianza.

Objetivo: Aumentar la confianza entre los miembros del grupo.

10 minutos: Bienvenida y explicación del taller.

20 minutos: Explicar el concepto de confianza, haciendo lluvia de ideas, luego con ayuda audiovisual, se detallará que tan importante es la confianza en uno mismo y como refuerza o perjudica a la hora de realizar sus labores.

<https://www.youtube.com/watch?v=fixjRdcL8qc>

15 minutos: los miembros del grupo se dividen por parejas. El facilitador promoverá que estas no estén formadas por personas de una constitución física semejante, sino que entre los miembros de la pareja haya grandes diferencias. Las parejas se ponen de pie frente a frente, se cogerán de la mano y las puntas de los pies se tocarán entre sí, la idea es que una vez dada la señal estos deben dejarse caer, procurando mantener el cuerpo recto. Llegando a un punto de equilibrio, probando a realizar algún movimiento en conjunto sin perder el equilibrio. Se finalizará tomando un cuestionario sobre lo realizado.

Sesión 4: Soy feliz cuando....

Objetivo: Conocer en qué momento los colaboradores son felices para incentivar la realización de actividades que fortalezcan su felicidad.

10 minutos: Bienvenida y explicación del taller.

20 minutos: Se iniciará con un video para conocer hábitos de las personas felices. Posterior a eso, cada participante explicará un momento donde es feliz, con la intención de que se den cuenta que sus momentos felices pueden ser prolongados y no limitados.

<https://www.youtube.com/watch?v=V3HZ4QoXamY>

15 minutos: Se aplicará una encuesta a los participantes (¿Qué han aprendido? ¿Qué les ha gustado del programa? ¿Qué les ha servido más y qué menos? ¿Cómo se han sentido explicando cuando son felices? Se finalizará esta parte aclarando a los participantes que ahora son ellos los que deben potenciar sus momentos felices de manera autónoma.)

Sesión 5: Conociendo mis emociones negativas

Objetivo: Enseñar a afrontar las emociones negativas en los colaboradores de la empresa.

10 minutos: Bienvenida y explicación del taller.

20 minutos: Con ayuda visual se hará una exposición del tema, Las emociones negativas son necesarias para nuestra supervivencia, pero que al ser demasiado intensas, frecuentes y duraderas pueden conducir a estados depresivos. Es necesario aclarar cuándo estas emociones negativas se vuelven disfuncionales.

15 minutos: Paisaje de emociones: Divididos en grupos de 6 personas, se elige e interpreta una emoción. Los miembros del grupo salen frente a lo demás, y representan con el cuerpo, en silencio, su papel de la emoción elegida conformado por todos los integrantes.

Dando forma a un paisaje emocional que refleje la emoción que han elegido. Una vez finalizado los demás grupos tienen que adivinar de qué emoción se trata. Se aplicará un cuestionario para evaluar lo aprendido.

Sesión 6: Alegría de vivir.

Objetivo: Aprender a centralizar los aspectos positivos de la vida para ir adquiriendo una percepción saludable de la misma.

10 minutos: Bienvenida y explicación del taller.

20 minutos: Explicación a los colaboradores sobre lo que significa la alegría de vivir y como estar alegres es estar llenos de paz, de amor por la vida, sintiendo gratitud por lo que nos rodea, de igual manera se le explica la importancia de la presencia de los seres queridos y amigos cercanos y como ellos pueden aportar experiencias y conocimientos e influir en nuestros estados de ánimo, provocando que los sucesos negativos sean más llevaderos y poder superarlos

con mejores herramientas con la finalidad de mantener un estado de felicidad más duradero. Se realizará los 10 mandamientos de la alegría.

15 minutos: Proyección de un video denominado Las Reglas del Juego de: La Felicidad como vivir feliz. Se aplicará un cuestionario para finalizar la sesión.

<https://www.youtube.com/watch?v=GCgwXZCX4do>

Sesión 7: Mis emociones positivas.

Objetivo: Fomentar la reflexión en los colaboradores sobre el significado de la vida.

10: explicación y bienvenida del taller.

20 minutos: Se emitirá un video sobre las emociones positivas en la vida de las personas y como estas emociones repercuten en los actos diarios de cada uno. Posterior al video se reforzara el concepto de emociones positivas con ayuda de visuales como diapositivas.

https://www.youtube.com/watch?v=_5QaDUWoZFc

15 minutos: Se les indicará a los participantes que cierren los ojos y se imaginen a sí mismos dentro de algunos años y luego se le leerá las siguientes preguntas: ¿Qué te actividades te apasiona hacer? ¿Qué aspiras llegar a ser como persona y profesional? ¿Cómo te ves de aquí a unos años? ¿De qué te sientes más orgulloso? Se aplicará una encuesta para finalizar.

Sesión 8: Sentido positivo de vida

Objetivo: Conocer los conceptos que tienen los participantes sobre el sentido positivo de vida.

10 minutos: Explicación y bienvenida del taller.

20 minutos: Conversatorio para reforzar sus conocimientos sobre el tema, seguido de ayuda audiovisual según conceptos de pensadores filosóficos.

<https://www.youtube.com/watch?v=yKaJh6HgA6I>

15 minutos: Dinámica “Los lazos”, la cual consiste en decirles a los colaboradores que se junten en grupos de 6 y se cojan de la mano, uno de los participantes tendrá un lazo en el cuello, el cual, deberá pasárselo a su compañero sin soltarse y así sucesivamente hasta llegar al inicio, se tomará el tiempo, el grupo que en menos tiempo lo haga ganará.

Se culminará con una encuesta.

5.4. Sector al que se dirige

El presente taller está dirigido a colaboradores del área de selección de Recursos Humanos de la empresa evaluada, siendo un total de 38 colaboradores de ambos sexos que participaron en la investigación.

Dividido en dos grupos de 19 personas, constando de 8 sesiones de 45 minutos cada una.

5.5. Establecimiento de conductas problemas / meta

Conducta problema:

Según (Freixa i Baqué, 2003), se entiende por conducta el conjunto de comportamientos que muestran las personas, como las acciones y reacciones en las cuales interactúan con los demás y con el ambiente que los rodea.

El colaborador no se siente feliz por la carga laboral que existe en la empresa, siente que hay mucha presión por parte de sus superiores. El trabajador percibe que su trabajo no es valorado en la empresa donde labora, se desmotiva debido al exceso de horas laborales a los que son sometidos cuando hay carga laboral.

El colaborador desconoce sus metas en la vida o no sabe cómo realizarlas, tiende a realizar quejas sobre la carga laboral y la falta de valoración, disminuyendo su proactividad ante la preocupación del trabajo.

Conducta meta:

Meta es la conducta que se pretende establecer como conducta operante.

El colaborador considera que es una persona realizada en todos sus aspectos, percibiendo que está cerca de sus ideales, es más optimista, tiene buen sentido del humor. El colaborador mantiene una buena alimentación y descansa las horas necesarias, reconocen sus fortalezas y aceptan sus aspectos de mejora, asumiendo responsables por los errores cometidos.

5.6. Metodología de la intervención

Según Cuberes (1989) definió el taller como tiempo y espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, como análisis de pensar, sentir y hacer, como parte del aprendizaje y la participación. Añade también que el taller es como un lugar de manufactura y mentefactura, es decir, que a través del juego de los colaboradores con la tarea se une pensamiento, sentimiento y acción, el taller puede convertirse en el sitio del vínculo, de la participación, la comunicación, en pocas palabras el lugar de producción social.

Se dice que taller es una modalidad pedagógica de aprender haciendo, apoyándose este concepto en un aprendizaje formulado por Froebel en 1826, quien decía que aprender una cosa observándola y haciéndola es algo más formador, cultivador que se aprende por comunicación verbal de las ideas.

Para realización del taller se dividirá a los 38 colaboradores en 2 grupos de 19 integrantes cada uno.

Cada sesión contara con un total de 45 minutos, dado que es el tiempo que nos puede brindar la empresa para poder llevar a cabo dichas sesiones y no afectar en su producción diaria y horas de trabajo de cada colaborador.

Las estrategias que se utilizarán en el presente taller de intervención, serán las relacionadas a actividades vivenciales, cuya finalidad busca que los colaboradores puedan experimentar y hacer más objetivo los conocimientos que se impartirán a través de cada sesión impartida, solicitando sus comentarios con respecto a las reflexiones que se generen durante el desarrollo del mismo.

Por otro lado, también se usará el intercambio de opiniones y la interacción continua con cada uno, propiciando un ambiente de confianza para que cada colaborador tenga la libertad de brindar su opinión o parecer con respecto a un tema indicado, considerando que cada uno cuenta con una percepción diferente acerca del ambiente del trabajo, sus funciones, la empresa, etc., y que al mismo tiempo, a través de la recopilación de todas ellas, se pueda lograr un consenso en el que prime la solución y las maneras en las cuales se puedan desarrollar las falencias que se puedan encontrar durante los conversatorios e intervenciones.

5.7. Instrumentos / materiales a utilizar

Recursos materiales:

Útiles de escritorio como hojas bond, lápices, plumones, papelotes, cinta skotch, para la elaboración de afiches y material donde se puede plasmar la información que se brindará en cada sesión.

Equipos multimedia como diapositivas, videos, música, etc.

Recursos humanos:

- 01 facilitador responsable de llevar a cabo las sesiones.
- 02 asistentes responsables del cumplimiento de las dinámicas grupales del taller.

5.8. Cronograma

ACTIVIDAD	NOV.			DIC.			ENE.	
	8/11 (9 -10) AM (3 - 4) PM	15/11 (9 -10) AM (3 - 4) PM	22/11 (9 -10) AM (3 - 4) PM	6/12 (9 -10) AM (3 - 4) PM	13/12 (9 -10) AM (3 - 4) PM	20/13 (9 -10) AM (3 - 4) PM	03/0 (9 -10) AM (3 - 4) PM	10/01 (9 -10) AM (3 - 4) PM
Mis fortalezas personales	X							
Seamos felices		X						
Hablemos de confianza			X					
Soy feliz cuando...				X				
Conociendo mis emociones negativas					X			
Alegría de vivir						X		
Mis emociones positivas							X	
Sentido positivo de la vida								X

SESION	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSO	TIEMPO
1	Reconocer e identificar las fortalezas personales mediante "Mi talento es..."	Taller	Bienvenida y explicación del taller	Responsables o facilitadores	10 minutos
			Explicación mediante ayuda audiovisual sobre las fortalezas, mencionando características individuales que todos poseemos y que se puede modificar o reforzar con entrenamiento, utilizando un "Mapa de virtudes y fortalezas".	Responsable, ordenador y proyector	20 minutos
		Dinámica	Elaborarán juntos, las conclusiones de la sesión. Se aplicará un cuestionario para verificar que tan eficaz fue el taller	Colaboradores y responsables	15 minutos

SESION	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
2	Dar a conocer el propósito de la sesión "seamos felices"	Taller	Bienvenida y explicación del taller	Responsables o facilitadores	10 minutos
			Se expone que significa la Felicidad según algunos autores, al igual que las causas que genera la felicidad en las personas, así mismo las características principales de las personas felices	Responsable, ordenador y proyectos	20 minutos
		Dinámica	Crear conceptos propios sobre la felicidad y exponerlo, se terminará con una pequeña evaluación.	Colaboradores	15 minutos

SESION	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
3	Aumentar la confianza entre los miembros del grupo	Taller	Bienvvenida y explicación del taller	Responsables o facilitadores	10 minutos
			Explicar en concepto de confianza, haciendo una lluvia de ideas, luego usar la ayuda audiovisual, para explicar que tan importante es la confianza en uno mismo y a la hora de realizar sus labores.	Responsable, ordenador y proyector	20 minutos
		Dinámica	En grupos se hará una dinámica para afianzar la confianza entre los colaboradores. Se culminará con un cuestionario para verificar lo aprendido.	Colaboradores	15 minutos

SESION	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSO	TIEMPO
4	Conocer en qué momento los colaboradores son felices para incentivar la realización de actividades que fortalezcan esta variable.	Taller	Bienvenida y explicación del taller	Responsables o facilitadores	10 minutos
			Con ayuda audiovisual se conocerá los hábitos de las personas felices, cada participante explicará un momento feliz, con la intención de que se den cuenta que los momentos pueden ser prolongados.	Responsable, ordenador y proyector	20 minutos
		Dinámica	Se finalizará esta parte aclarando a los participantes que ahora son ellos los que deben potenciar sus momentos felices personales de manera autónoma. Se aplicará un cuestionario.	Responsable	15 minutos

SESION	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
5	Enseñar a afrontar las emociones negativas en los colaboradores de la empresa.	Taller	Bienvenida y explicación del taller	Responsables o facilitadores	10 minutos
			Con ayuda visual se hará una exposición del tema. *Es necesario aclarar cuándo estas emociones negativas se vuelven disfuncionales.	Responsable, ordenador y proyector	20 minutos
		Dinámica	Paisaje de emociones, en grupos representarán una emoción y los demás tendrán que adivinar. Se finalizará con una encuesta.	Colaboradores	15 minutos

SESION	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSO	TIEMPO
6	Aprender a centralizar los aspectos positivos de la vida para ir adquiriendo una percepción saludable de la misma.	Taller	Bienvenida y explicación del taller.	Responsables o facilitadores	10 min.
			Se explicará que significa la alegría de vivir, con la intención de que los sucesos negativos sean más llevaderos, se realizará los 10 mandamientos de la alegría.	Responsable, ordenador y proyector	20 min.
		Dinámica	Proyección de un video denominado Las Reglas del Juego de: La Felicidad como vivir feliz. Se aplicará un cuestionario al finalizar.		15 min.

SESION	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSO	TIEMPO
7	Fomentar la reflexión en los colaboradores sobre el significado de vida	Taller	Bienvenida y explicación del taller	Responsables o facilitadores	10 minutos
			Se emitirá un video sobre las emociones positivas en la vida de las personas, luego se reforzará con diapositivas.	Responsable, ordenador y proyector	20 min.
		Dinámica	Se les indicará a los participantes que cierren los ojos y se imaginen a sí mismos dentro de algunos años y luego se le leerá las siguientes preguntas: ¿Qué te actividades te apasiona hacer? ¿Qué aspiras llegar a ser como persona y profesional? ¿Cómo te ves de aquí a unos años? ¿De qué te sientes más orgulloso? Se aplicará una encuesta al finalizar.	Responsable	15 min.

SESION	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RECURSO	TIEMPO
8	Conocer los conceptos que tienen los participantes sobre el sentido positivo de la vida	Taller	Bienvenida y explicación del taller	Responsables o facilitadores	10 minutos
			Conversatorio para reforzar los conocimientos sobre el tema, se proyectará un video.	Responsable, ordenador y proyector	20 min.
		Dinámica	“Los lazos”, se realizará una dinámica en grupos de 6 participantes, donde se deben de pasar el lazo sin soltarse, se tomará el tiempo. Se culmina con una encuesta.	Responsable, lazos de cintas, reloj o cronómetro.	15 min.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abardía, R. B. (s.f.). Psicología Positiva: concepto, historia y aplicaciones. Lifeder.com.
- Alama, D., Motosono, B. & Ramos, P. (2016). "*Factores que Influyen en la Felicidad de los Trabajadores de una Empresa Textil en el Perú*". (Tesis para Grado de Magister). Universidad del Pacífico, Escuela de Postgrado, Lima.
- Alandete, J. G. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del Pensamiento*, 13-29.
- Alarcón, R. (2000). *Psicología de la Felicidad, Introducción a la Psicología Positiva*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Alarcón, R. (2002). *Fuentes de Felicidad: ¿Qué hace feliz a la gente?* Revista de Psicología de la PUCP, 22 (2), 171 - 196.
- Alarcón, R. (2006). *Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad*. Revista Interamericana de Psicología/Internacional Journal of Psychology, 40 (1), 99 - 106.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad, Introducción a la Psicología Positiva* (1ª edición) Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Arias, W. (2011). Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva. *Rev. Psicol. Arequipa*, 1(2), 209-211. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/275583848_Psicologia_de_la_felicidad
- Callalli, E. (2017). "*Felicidad y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Industrial del Callao*". (Tesis para Grado de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Conrado, N. (04 de 07 de 2016). El secreto de la felicidad, según 12 de los filósofos más sabios de la historia. *El Confidencial*.

- Consultora Adecco. (2015). *Felicidad en el Trabajo*. España.
- Consultora Chiumento. (2007). The most important factor in employee happiness is not money but friendship. The Online Recruitment Resource.
- Csikszentmihályi, M. (2000). *Fluir (flow), Una Psicología de la Felicidad*. Barcelona: Kairós.
- Cuberes, M. T. (1989). *El taller de los talleres: Aportes al desarrollo de talleres educativos*. Buenos Aires: 3ª Edición.
- De Sena, J. (2015). The Pursuit of Happiness: Self-Actualization and Maslow's Mistake. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/243936>
- Dell, A.; Brdar, I.; Wissing, M.;...; Lawrence, J. (2016). Lay Definitions of Happiness across Nations: The Primacy of Inner Harmony and Relational Connectedness. *Front. Psychol.* doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00030>
- Delle, A.; Brdar, I.; Freire, T.; Vella-Brodrick, D.; & Wissing, M. (2011). The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. *Soc Indic Res*, 100, 185–207. doi: DOI 10.1007/s11205-010-9632-5
- Díaz-Albertini, J. (4 de Abril de 2018). *Los miserables y la felicidad*. El Comercio.
- Domingo, G. (2015). *Análisis de la Felicidad, Resiliencia y Optimismo como Factores Emocionales en la Inserción Laboral de los Universitarios* (Tesis de Grado de Doctorado). Universidad Miguel Hernández de Elche, España.
- Egg, E. A. (s.f.). *El taller una alternativa de renovación pedagógica*. Argentina: Magisterio del Rio de la Plata.
- Espinoza, B. (2014). *Felicidad en el Trabajo: Proyecto Happiness Aplicado en la Empresa The Edge* (Tesis para Grado de Licenciatura). Universidad de San Francisco de Quito, Ecuador.

- Eugenio de Andrés, Á. M. (Junio de 2010). *Felicidad en el Trabajo*. Ebook. Obtenido de Observatorio de la Blogosfera de RRHH.
- Fernandez, T. (2017). La verdad felicidad laboral. expansión.
- Freixa i Baqué, E. (2003). ¿Qué es conducta? *International Journal of Clinical and Health*.
- Hernández, R. & Serravalle, C. (2014). *Felicidad en el Trabajo* (Tesis para el Grado de Licenciatura). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina.
- Historiadores Históricos. (13 de 10 de 2010). *Breve Historia de la felicidad*. Recuperado de de de Historiadores Históricos: <https://historiadoreshistoricos.wordpress.com/2010/10/13/breve-historia-de-la-felicidad/>
- Infobae (2018). *Empleados felices, resultados positivos: la importancia del bienestar emocional en el trabajo*. Infobae.
- Instituto de ciencias de la felicidad. (2014). *¿De qué trata la Psicología Positiva?* Recuperado de <http://cienciasdela felicidad.mx/acerca-de/psicologia-positiva>
- Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. *Review of General Psychology*, 10(4), 302-317. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31015585/Koltko-Rivera_2006_%28RGP%29_Maslow_Self-Transcendence.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1545318005&Signature=Lx4kaBvka%2FqxaMDw6OtBlcxkORU%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DRediscovering_the_later_version_of_Maslo.pdf
- Lastra, E. & Tamayo, C. (2017). *Felicidad y Engagement en Docentes de una Corporación Educativa en la Ciudad de Arequipa* (Tesis para Grado de Licenciatura). Universidad Católica de Santa María, Arequipa.

- Marchán, A. (2016). *La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa* (Tesis para Grado de Licenciatura). Universidad San Francisco de Quito, Ecuador.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Maya, J. S. (s.f.). *4 factores determinantes de la felicidad*. Recuperado de <https://www.sebascelis.com/los-4-factores-determinantes-de-la-felicidad/>
- McKee, A. (2014). *Being Happy at Work Matters*. Harvard Business Review.
- McLeod, S. A. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs. Recuperado de <http://highgatecounselling.org.uk/members/certificate/CT2%20Paper%201.pdf>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el Trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 143-151.
- Navarro, D. (2017). *Nivel de Felicidad en Colaboradores del área de Producción de una Empresa Privada de Lima Metropolitana* (Tesis para Grado de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Noticias, R. (2017). *¿Los peruanos somos felices o infelices en el trabajo?* RPP Noticias .
- Noticias, R. (5 de Abril de 2016). *Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo. Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo.*
- Padrós, F. (2002). *Disfrute y Bienestar Subjetivo. Un estudio psicométrico de la gaudibilidad* (Tesis para Grado de Doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- 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* (Tesis para Grado de Licenciatura). Universidad Católica San Pablo, Arequipa.

- Prado, C. E. (09 de 10 de 2014). *Centro El Prado*. Recuperado de Centro El Prado: <https://www.elpradopsicologos.es/blog/que-es-felicidad-definicion/>
- Sabah, N. A. (2014). La importancia de la felicidad en el *trabajo*. HSEC.
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y Optimismo en el Trabajo Hallazgos de Investigaciones Científicas* (Tesis para Grado de Doctorado). Universidad Jaime I, España.
- Santa Paella Stracuzzi, F. M. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Seligman, M. (2017). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona, España: Ediciones B, S.A
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psicochologist*, 55 (1), 5 - 14.
- Tamayo, M. T. (2004). *Investigación Científica*. México: Limusa, S.A.
- Universia (2015). *La felicidad laboral consiste en trabajar en un espacio comfortable*.
- Universia (2017). 3 claves de Harvard para ser feliz en el trabajo. Recuperado de <http://noticias.universia.es/cultura/noticia/2017/06/26/1153650/3-claves-harvard-feliz-trabajo.html>
- Vanguardia, L. (24 de 10 de 2016). *La felicidad laboral de los españoles baja tres décimas en 2016*, según Adecco. La Vanguardia.
- Zare, R. (2016). *Felicidad en el Trabajo y Desempeño Laboral en un Centro de Capacitación Industrial de la Ciudad de Trujillo* (tesis de grado). Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, Trujillo.

ANEXO 1

Matriz de Consistencia

Problema Principal	Problemas Secundarios	Objetivo General	Objetivos Específicos	Variable	Metodología
¿Cuál es el nivel de felicidad en personal del área de selección de una empresa privada de Lima?	<p>¿Cuál es el nivel del sentido positivo de la vida en personal del área de selección de una empresa privada de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida en personal del área de selección de una empresa privada de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de realización personal en personal del área de selección de una empresa privada de Lima?</p> <p>¿Cuál es el nivel de alegría de vivir en personal del área de selección de una empresa privada de Lima?</p>	Determinar el nivel de felicidad en personal del área de selección de una empresa privada de Lima.	<p>Determinar el nivel del sentido positivo de la vida en personal del área de selección de una empresa privada de Lima.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción con la vida en personal del área de selección de una empresa privada de Lima.</p> <p>Determinar es el nivel de realización personal en personal del área de selección de una empresa privada de Lima.</p> <p>Determinar es el nivel de alegría de vivir personal del área de selección de una empresa privada de Lima.</p>	<p>Felicidad</p> <p>Según Alarcón (2006), la felicidad es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado</p> <p>Factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentido positivo de la vida. - Satisfacción con la vida. - Realización personal. - Alegría de vivir. 	<p>Tipo y Diseño</p> <p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: La población de la investigación está conformada por 38 colaboradores de ambos sexos 30 mujeres y 8 hombres, todos pertenecientes al área de selección de la empresa privada de Lima.</p> <p>Muestra: Conformada por 38 colaboradores del área de selección de la empresa privada de Lima.</p> <p>Instrumento: Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón (2006)</p>

ANEXO 2



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 18 de octubre del 2018

Carta N° 2468-2018-DFPTS

Señorita
LISSET POZO POSADAS
GERENTE DE SELECCIÓN Y GESTIÓN HUMANA
GRUPO TAWA
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Aissa ARRASCUE MIRANDA**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 48-3102500 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(a) del
Facultad de Psicología y Trabajo Social


LISSET POZO
GERENTE DE SELECCIÓN Y GESTIÓN HUMANA

RRSA/ah
Id. 975039

Av. Pe. il Thourans 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2796 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe

FACULTAD DE
PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL

ANEXO 3

Instrumento de la Prueba

Escala de Felicidad de Lima de (Alarcón 2006)

Datos personales:

Edad

Sexo

Grado de Instrucción

Ocupación

Estado Civil

Instrucciones:

Más abajo encontrará 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 respuestas buenas ni malas.

Escala:

Totalmente de Acuerdo (TA)

Acuerdo (A)

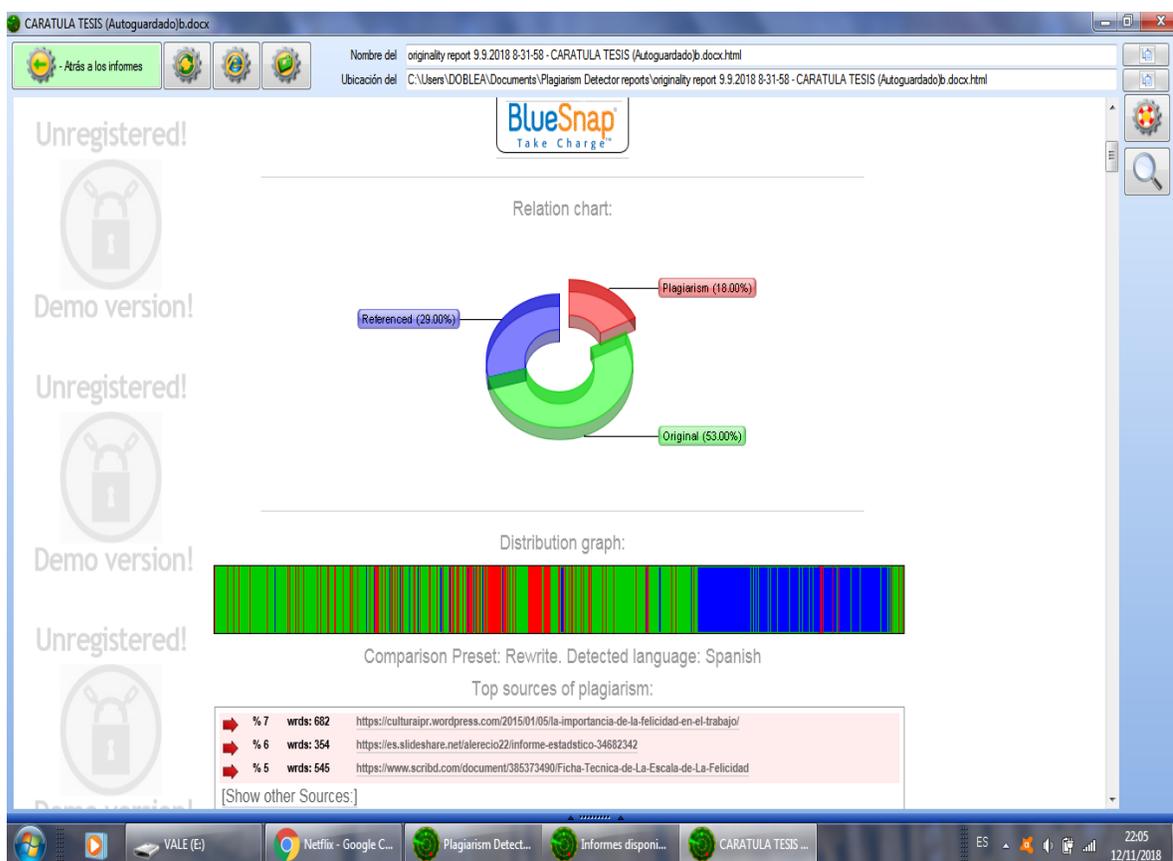
Ni acuerdo ni desacuerdo (¿)

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 mí	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 4



AISSA ARRASCUE MIRAN
hace 3 minutos

19% Riesgo de plagio
HIGHEST

Parafrasea 3%
Citas incorrecta 1%
Concentration ★★★★★

Compartir
Deep € 1.00
Publish on SCIEEE
Other services 1

18/1/2019

Gmail - Tesis Final y completa (Aissa Arrascue)



Aissa Arrascue Miranda <aishamirandaa@gmail.com>

Tesis Final y completa (Aissa Arrascue)

2 mensajes

Aissa Arrascue Miranda <aishamirandaa@gmail.com>
Para: Fernando Ramos <feramos0@gmail.com>

23 de noviembre de 2018, 17:00

Profesor buenas tardes, le adjunto mi tesis completa y terminada!!! por favor necesito su aprobación para poder presentarla el día lunes.
Saludos

 **TESIS FINAL AISSA ARRASCUE MIRANDA.docx**
1610K

Fernando Ramos <feramos0@gmail.com>
Para: Aissa Arrascue Miranda <aishamirandaa@gmail.com>

25 de noviembre de 2018, 19:43

Buenas noches

SU TESIS ESTA APROBADA

Mg. Fernando Ramos Ramos

Observación: Las conclusiones ha sido corregida, la bibliografía tiene que estar en formato APA es decir letra tipo ARIAL 12.
Verifique que toda la tesis este con ARIAL 12
[El texto citado está oculto]

 **TESIS FINAL AISSA ARRASCUE MIRANDA 25 noviembre 2018.docx**
1605K