

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

La Felicidad en Trabajadores Administrativos en una Empresa Privada del
Cercado de Lima

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora: Bachiller Rosemy Betsayra Peña Peseros

Lima – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, el que nunca abandona, el que fue mi soporte en momentos difíciles, pero que siempre me mantuvo firme para continuar, a mi familia por ser ejemplo y orgullo; quienes han hecho posible la oportunidad de una formación profesional sobre todo humana y el dar un primer paso, al inicio de logros y sueños que serán cumplidos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad Inca Garcilaso de la Vega, mi casa de estudios a mis maestros quienes estuvieron durante los años de la carrera compartiendo sus conocimientos y a mis asesores por haber sido mis guías constantes y finalmente a la empresa por brindarme las facilidades para que este proyecto de investigación pueda llevarse a cabo.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas de la Directiva N.º 003-FPs y TS-2017 de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, con el fin de optar el título profesional bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL, presento mi trabajo de investigación denominado “LA FELICIDAD EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL CERCADO DE LIMA”.

Por lo que, señores miembros del Jurado, apostando a su buen criterio en la evaluación de esta investigación, merezca por consiguiente su aprobación.

Atentamente,

Rosemy Betsayra Peña Peseros

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPITULO I: Planteamiento del problema	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Objetivos	18
1.3.1. General	18
1.3.2. Específicos	18
1.4. Justificación e Importancia de la investigación	19
CAPITULO II: Marco teórico conceptual	21
2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes Internacional	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales	25
2.2. Bases teórica	29
2.2.1. Aproximación etimológica de la palabra felicidad	29
2.2.2. Definición de felicidad	29
2.2.3. Distinción terminológica con la felicidad	31
2.2.4. La felicidad como inclinación natural	31
2.2.5. División de la felicidad	32
2.2.6. Los aportes de la psicología humanista - Maslow	32
2.2.7. La filosofía positiva y la felicidad	33
2.2.8. Que prioriza la psicología positiva	34
2.2.9. Csikszentmihalyi y la teoría Flow	35
2.2.10. El Modelo Perman y la filosofía positiva	36
2.2.11. La filosofía positiva de Alarcón	38
2.2.12. Modelo de gerencia de la felicidad	41

2.3.	Definiciones conceptuales de la variable de investigación	42
	CAPÍTULO III: Metodología	44
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 de estudio	45
3.3.	Identificación de la variable y su Operacionalización	45
3.4.	Técnica e instrumento de investigación diagnóstica	49
3.4.1.	Técnica	49
3.4.2.	Instrumento de investigación	49
	CAPÍTULO IV: Procesamiento, presentación y análisis de los resultados	53
4.1.	Procesamiento de los resultados	53
4.2.	Presentación de resultados	53
4.3.	Análisis y discusión de los resultados	61
4.4.	Conclusiones	67
4.5.	Recomendaciones	68
	CAPÍTULO V: Programa de Intervención	69
5.1	Denominación de Programa	69
5.2	Justificación del problema	69
5.3	Establecimiento de objetivos del programa	71
5.4	Sector donde está dirigido	80
5.5	Establecimiento de conducta problema/meta	80
5.5.1	Meta	80
5.5.2	Problema	81
5.6	Metodología de la intervención	82
5.7	Instrumentos/material a utilizar	84
5.8	Cronograma	86
5.9	Actividades	88
	Referencias Bibliográficas	96
	Anexos	103
	Anexo 1. Matriz de consistencia	103
	Anexo 2. Carta de presentación a la empresa	104
	Anexo 3. Escala de la felicidad	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables de felicidad	45
Tabla 2	Escala de Baremos	50
Tabla 3	Medidas estadísticas descriptivas de la variable la felicidad	51
Tabla 4	Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes a la felicidad	52
Tabla 5	Nivel de Felicidad	53
Tabla 6	Nivel Sentido Positivo con la vida	55
Tabla 7	Nivel de Satisfacción con la Vida	56
Tabla 8	Nivel de Realización Personal	57
Tabla 9	Nivel de Alegría de Vivir	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Pirámide de Maslow	33
Figura 2	Diagrama de Flow	35
Figura 3	Modelo Perma	38
Figura 4	Nivel de felicidad	54
Figura 5	Sentido positivo de la vida de la escala de Felicidad	55
Figura 6	Nivel de satisfacción con la vida de la escala de Felicidad	57
Figura 7	Nivel Realización personal de la escala de Felicidad	58
Figura 8	Nivel Alegría de Vivir de la escala de Felicidad	59

RESUMEN

En la presente investigación se optó por el tipo descriptivo y diseño no experimental, la técnica es mediante la encuesta y el instrumento es de tipo cuestionario. La muestra está constituida por 40 empleados administrativos de la Empresa Nuevo Mundo.

Los resultados fueron: El Nivel Felicidad en la empresa "Nuevo Mundo" es "Media" teniendo como resultado: 40,00 % en la categoría Media; 22,50 %, en la categoría Alta, 17,50 % Muy Alta; 7,50 % baja ; 12,50 % Muy Baja; en la primera dimensión Sentido Positivo de la vida se tienen los siguientes resultados: El 92,5%, "Medianamente feliz" ;el 5,0%, "Feliz"; el 2,5%, "Infeliz" ; en la segunda dimensión Satisfacción con la vida se tienen los siguientes resultados: el 60% "Feliz"; el 32,5% "Altamente Feliz"; el 7,5%, "Medianamente Feliz"; en la tercera dimensión Realización personal el 55,0%, "Feliz", el 45,0%, "Medianamente Feliz; en la cuarta dimensión Alegría de vivir se tienen los siguientes resultados: El 65,0% "Altamente Feliz", el 32,5%, "Feliz", el 2,5% "Medianamente Feliz".

Palabras claves: *felicidad, Sentido Positivo de la vida, satisfacción con la vida, Realización personal, alegría de vivir*

ABSTRAC

The present investigation is of descriptive type and not experimental design, the technique, the survey and the instrument is of questionnaire type. The sample is constituted by 40 administrative employees of the New World Company.

The results were: The Happiness Level in the company "Nuevo Mundo" is "Media" resulting in: 40.00% in the Media category; 22.50%, in the High category, 17.50% Very High; 7.50% low; 12.50% Very Low; in the first dimension Positive Sense of life, we have the following results: 92.5%, "Medium happy", 5.0%, "Happy"; 2.5%, "Unhappy"; in the second dimension Satisfaction with life, the following results are obtained: 60% "Happy"; 32.5% "Highly Happy"; 7.5%, "Moderately Happy"; in the third dimension Personal achievement 55.0%, "Happy", 45.0%, "Medium Happy"; in the fourth dimension, Joy of Living, we have the following results: 65.0% "Highly Happy", 32.5%, "Happy", 2.5% "Medium Happy".

Keywords: *happiness, positive sense of life, satisfaction with life, personal fulfillment, joy of life*

INTRODUCCIÓN

Si damos una definición a la felicidad, necesario saber que no es una meta que pueda ser perseguida, es simplemente la idea de saber qué es lo que buscamos y como lo conseguiremos por nuestros propios esfuerzos, al final esto nos conllevara a la felicidad, pero la felicidad, en sí misma, no puede perseguirse. Existen varias definiciones que se puedan tener sobre esta variable, así como la forma de llegar a obtenerla y como la experimenta cada uno desde sus vivencias. La felicidad es normalmente considerada como un objetivo o meta de vida para el ser humano, donde se experimentan sentimientos positivos, alegría y satisfacción. Viéndolo de otro modo, la evaluación y estudio de la felicidad nos brinda un recurso importante para poder entender el comportamiento humano, siendo útil para muchas disciplinas de trabajo de la psicología.

La presente investigación se realizó en el ámbito organizacional, tenido en cuenta que los colaboradores muestran bastante predisposición brindándonos parte de su tiempo y energía durante el desarrollo de las actividades que realizan dentro de la empresa, así también como su actitud influye en su rendimiento, productividad y relaciones laborales para cumplir con sus objetivos en el ámbito en que se desarrollan. Se consideró importante este estudio dado que en la empresa se notó la falta de actividades que puedan generar en los colaboradores emociones positivas dentro de su trabajo, siendo éste aspecto importante para poder favorecer la felicidad, ya que la ausencia de esta puede generar una baja producción y sentimientos de monotonía causando un bajo rendimiento a nivel organizacional.

En este trabajo de investigación está conformado por 5 capítulos y subcapítulos donde se expondrán los antecedentes, teorías y resultados, así como el programa de intervención. En el capítulo I, se explica el planteamiento del problema, del cual se planteó el objetivo general, como también los objetivos específicos. Así mismo, se encuentran la justificación e importancia de la investigación. Por otro lado, el capítulo II muestra el marco teórico, donde se presentan los antecedentes de investigación con respecto a la variable estudiada tanto a nivel nacional como internacional. En el siguiente subcapítulo, se muestran las bases teóricas, detallando las teorías que

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

CAPÍTULO I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el año 345 A.C. Aristóteles señala que todas las persona tienen un patrón innato propio, específico de desarrollo que tiende, en su crecimiento, hacia la debida autorrealización; aunque este concepto de autorrealización no es compartido por igual por los demás, como los cínicos de la filosofía occidental o llamados Xun-zi, pues ellos afirman que todas las personas, mantenemos un instinto de conservación, pero esta idea a la larga generaría un caos por ser esta una idea muy egoísta. Pero filósofos actuales como Habermas imaginan un futuro en el que los hombres junto con su capacidad de razonar y su conocimiento acumulado pueden llegar a trabajar por una sociedad mejor.

En la actualidad, se evidencia el campo socio laboral cada vez más globalizado, se considera el capital humano como principal intangible en las organizaciones a nivel mundial.

A nivel internacional:

Según el Informe Mundial de la Felicidad 2018, Finlandia es el país "más feliz" del mundo, con una puntuación de 7.632 sobre 10, seguida de Noruega, Dinamarca, Islandia, Suiza, Holanda, Canadá, Nueva Zelanda, Suecia y Australia. El informe clasifica a 156 países por su nivel de felicidad a partir de datos de entre 2015 y 2017, y además este año valoró también la felicidad de los inmigrantes en los países de residencia, a partir de una tabla que incluye 117 países con datos de entre 2005 y 2017. El Quinto Informe Mundial de la Felicidad (IMF) que clasifica a 155 países por sus niveles de felicidad (Pérez, 2017) de importancia para diversas ramas y el desarrollo de diversos programas de intervención a nivel nacional y mundial se puede apreciar que Noruega ocupa el primer

lugar, seguido de Dinamarca, Islandia y Suiza, consecutivamente. Dentro de los países americanos, Canadá ocupa el séptimo lugar, luego le sigue Costa Rica en el duodécimo puesto. Finalmente, “África, conocido como el continente más infeliz, aunque se rescatan solo dos países, por haber tenido avances sobresalientes en felicidad durante la última década” (Pérez, 2017). Ante ello, Pérez afirma que son solo en términos objetivos, en otras palabras, netamente numéricos; pues los africanos a pesar de sus vicisitudes tratan de sobrevivir y sobrellevar su vida de manera optimista. África es un país religioso, debido a esto, según el IMF, señala que su fe posiblemente aplaca es infelicidad con la que viven sus hermanos de esta parte del mundo.

Según la Organización Mundial de la salud - OMS (2015) mencionó que Suiza ha sido elegida como la nación más feliz del mundo, se realizó un World Happiness Report, tomando en cuenta el bienestar y felicidad de los habitantes, como principal indicador es el progreso social; así también tenemos un modelo vanguardista de felicidad organizacional, empresas como GOOGLE, BEME, 72ANDSUNNY, entre otras han logrado adaptarse creando el área de gerencia de la felicidad, cuya principal función es motivar, hacer dinámicas, coaching, capacitaciones, feedback a los colaboradores, entre otros. En dichas empresas la rotación de personal, productividad y creatividad ha mejorado considerablemente así como la actitud, colaboración y positivismo de los trabajadores.

Según Rojas P. (2010), Blogger de @SeniorManager además que la felicidad hace que los trabajadores sean más creativos y eficientes, también se vuelven capaces de generar cambios a favor de la compañía en la que laboran, es decir transforman las posibilidades en soluciones reales que contribuyen al crecimiento de la empresa. En ese contexto, uno de los factores de particular relevancia que influyen en el capital humano es la felicidad. Hosie, Sevastos y Cooper (2008, p.152), refieren que “la felicidad organizacional es el compromiso afectivo del trabajador con la empresa, bienestar en función y su satisfacción en el trabajo”.

Según Shawn Achor (2012), autor de *The Happiness Advantage*, el cerebro de un trabajador tiende a funcionar mejor cuando este se siente con una actitud positiva, en ese momento los trabajadores son más creativos y tienen mejor actitud para resolver problemas. Por lo tanto en organizaciones felices, los colaboradores son más creativos y más eficientes.

Debido a esto los gerentes y/o área de Recursos Humanos deben de hacer un seguimiento y mejora adecuada a todos los factores laborales, dando una mayor importancia y cuidado a su personal, a fin de propiciar un ambiente ideal y, a la vez evaluar el rendimiento de los trabajadores mediante la medición de la relación que puede existir entre la felicidad y la productividad y que coadyuvará a cumplir las metas de la empresa.

En pleno siglo XXI se puede reconocer las implicaciones que acarrea los cambios que se van suscitando en la sociedad, más aún en el ámbito empresarial, nos preguntamos entonces ¿Hacia qué propósito pueden llegar las organizaciones actuales con un contexto agitado y de constante competencia? Es necesario determinar en qué ámbito las organizaciones, sobre todo las peruanas, se desenvuelven, para estar al tanto sobre cuáles son sus oportunidades para llegar a ocupar un espacio en este mundo altamente globalizado y competitivo; y cómo pueden llegar a gestionar el cambio como única alternativa viable de supervivencia a partir de climas placenteros de trabajo y del fortalecimiento de la convivencia entre los colaboradores afianzando la felicidad y la autorrealización del individuo.

A nivel Nacional:

Según el Quinto Informe Mundial de la Felicidad (IMF) que ha sido elaborado por expertos a instancias de la ONU y presentado el 14 de marzo en el Vaticano de los países sudamericanos, el 2018 el Perú descendió 2 puestos en razón del año 2017 y ocupa el puesto 65 de un

total de 156 países “más felices” mientras tanto el año pasado se ubicada en el puesto sesenta y tres, por debajo de Bolivia de un total de 155 países.

Según Jorge Yamamoto psicólogo social, investigador de la Pontificia Universidad Católica del Perú, que desde hace dos décadas viene estudiando qué hace que los peruanos quieran llegar a la felicidad total. A lo que se concluyó que en Huancayo, se albergaban a los ciudadanos más felices del Perú. Ayacucho todavía tiene rezagos de la violencia senderista y en el Cusco existen parámetros rígidos para ser aceptados, hay una suerte de realeza que no los deja ser felices, estas las ciudades más infelices del Perú. El Diario Comercio (2017) publicó un texto titulado: ¿Por qué los huancaínos son los peruanos más felices? donde comenta en el texto el director de Cultura de Junín José Carlos Rivadeneyra que en el Valle del Mantaro existen muchas festividades que forman parte de su patrimonio cultural de la zona, que revaloran el trabajo colectivo siendo una de la virtudes culturales más dinámicas en el país. Eso le da una característica particular de pueblo feliz, afirma.

Según el diario Comercio (2015), en un reportaje afirmo que el Perú el puesto 58 en una clasificación general de felicidad, y nivel de América Latina ocupó uno de los últimos lugares, uno de los objetivos es conocer la expectativa de tener una vida con calidad, personas en que se puedan confiar, la percepción de tener libertad para tomar decisiones vitales en nuestras vidas, y el desinterés de ayuda hacia el prójimo, dice el estudio.

Según el diario Gestión (2013), afirmó que 45% del total de personas que se entrevistó, no se sienten felices en su centro de trabajo, mostrando una insatisfacción laboral.

A nivel Local:

Según León, M (2018) en un estudio sobre acerca de la felicidad de alumnos del III al V ciclo de la Facultad de Psicología de la Universidad

Privada Inca Garcilaso de la Vega, se obtuvo resultados como que el grado de felicidad de la muestra es de “Media”. Se encontró que el nivel de Sentido Positivo de la Vida en la muestra de esta investigación fue “Feliz”. El nivel de Satisfacción con la Vida, tuvo resultados de “Feliz”. El nivel de Realización Personal que se consideró en esta investigación a partir de los resultados fue “Feliz”. Finalmente, en lo que respecta a Alegría de Vivir, la muestra evidenció el nivel “Altamente feliz”.

Nuevo Mundo ubicado en el departamento de Lima en el Jr. José Celedon Nro. 750 en la zona industrial (Alt. Cdra. 16 Av. Argentina-Lima 1) es una empresa que en sus 65 años de historia se ha dedicado a la fabricación de tejidos planos de algodón y sus mezclas desde el año 1970, con la fabricación de tela Corduroy. En la actualidad, produce telas como Denim, Driles y todo tipo de telas industriales. Dan trabajo a más de 870 empleados en los tres turnos. Esta empresa factura un promedio de 60 millones anuales, y ello sigue en aumento por tener demanda los tejidos que mejoran su calidad y son de moda hoy en día.

La problemática de la empresa es la inestabilidad laboral, observándose que cuando se les renueva el contrato el personal trabaja con entusiasmo, se les ve sonreír con más frecuencia y existe la voluntad de quedarse trabajando horas extras, sin embargo pasado el tiempo esta actitud positiva desaparece en un grupo minoritario; se observa desgano al parecer no se sienten satisfechos y plenos en su lugar de trabajo, como si la vida hubiera sido injusta para ellos quienes experimentan cambios emocionales por la culminación del contrato y la incertidumbre si continuarán laborando; sintiendo que mientras no alcancen su estabilidad laboral continuará su cadena de sufrimiento no sintiéndose desarrollados en el ámbito profesional. Por ello, esta investigación tiene el fin de conocer el grado de satisfacción (felicidad) que presentan los trabajadores de esta empresa de Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema específicos

¿Cuál es el nivel de la felicidad que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del mercado de Lima?

1.2.2 Problemas secundarios

- ¿Cuál es el nivel de felicidad en su dimensión sentido sentido positivo con la vida, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima?
- ¿Cuál es el nivel de realización personal, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima?
- ¿Cuál es el nivel de alegría de vivir, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Establecer el nivel de felicidad que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.

1.3.2. Objetivo Específicos

- Establecer el nivel de sentido positivo de la vida que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del

Cercado de Lima.

- Establecer el nivel de satisfacción con la vida, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.
- Determinar el nivel de realización personal, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.
- Establecer el nivel de alegría de vivir, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.

1.4. Justificación e Importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica por su aporte metodológico ya que al finalizar la investigación se compartirán experiencias, posiblemente se implementen en otras empresas para mejorar la situación laboral de sus trabajadores promoviendo ambientes saludables que fortalezcan las relaciones interpersonales y la productividad, su valor teórico estará sustentada en la recopilación y uso de información en razón a las variables de estudio que permitirá aclarar algunas ideas y estará a disposición de los profesionales e investigadores interesados en el tema generando espacios de reflexión y debate académico, el valor práctico de esta investigación radica en que se proporcionará un instrumento válido y fiable para evaluar los niveles de felicidad de los empleados de la empresa para que resultará útil pues permitirá conocer y plantear algunas alternativas de solución a la problemática que se vive al interior.

Asimismo, esta investigación tendrá un valor práctico, de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, nos permitirá tomar decisiones para realizar programas correctivos para mejorar la variable planteada, como también ofrecer a la empresa instrumentos válidos y fiables, para evaluar niveles de felicidad, de esta manera intervenir, plantear estrategias y facilitar soluciones para enfrentar diversas dificultades asociadas a la felicidad. Igualmente, el trabajo también

tendrá un valor teórico, ya que contribuirá a mejorar y aumentar los conocimientos de los empleados que se encuentran relacionados al ámbito organizacional, con el fin de brindarles conocimientos válidos.

Estas son las razones que justifican la importancia de prestar especial atención a los trabajadores y conocer el nivel de felicidad que experimentan y viven en su trabajo diario pues de ello dependerá el clima organizacional beneficiando a los administradores, empleados en forma directa y al público en general permitiendo una toma de decisiones y la respectiva intervención mediante la aplicación de estrategias operativas y dinámicas que favorezcan y promuevan climas saludables.

CAPÍTULO II

Marco Teórico Conceptual

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacional

Rico, E. (2017) en Bogotá realizó una investigación denominada: **Desarrollo de un modelo de felicidad organizacional en uniempresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente**, cuyo objetivo es realizar un modelo como una propuesta en Uniempresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente. Es una investigación de tipo cualitativo, con enfoque descriptivo y un diseño documental, la población estuvo constituida por 90 colaboradores y la muestra la conformaron 62 personas distribuidos en 38 mujeres y 24 hombres, se aplicó como instrumento la encuesta. Los resultados obtenidos permite conocer que en Uniempresarial existe un alto índice de estrés laboral, sin embargo, la dirección administrativa y de talento como área de soporte, y la dirección académico empresarial que representa el corte del negocio, alcanzaron índices más representativos lo cual es determinante para la atención inmediata, los experimentos en el ámbito de la psicología han confirmado que los buenos sentimientos modifican las perspectivas de las personas, aumentando la atención, dando apertura a nuevos comportamientos, incrementan la perspectiva y la creatividad, modifican las sensaciones corporales mejorando condiciones cardiovasculares debido a problemas de salud y promueven la actividad cerebral, nos ayudan física y mentalmente elevando la capacidad de afrontamiento de problemas dando apertura a un crecimiento psicológico reduciendo el nivel de cortisol, esta hormona desencadena el estrés y las molestias físicas, por tanto con este modelo se pretenden mejorar. Sin embargo basado en los resultados de la encuesta realizada a los 62 colaboradores, aún existe un nivel de estrés alto en

Uniempresarial, las personas resaltaron que les gusta hacer su trabajo.

Rodríguez, G. Domínguez, G y Escoto María (2017) en México se realizó una investigación denominada: **Evaluación psicométrica de la escala de felicidad de Lima en una muestra mexicana**, cuyo objetivo fue: determinar las propiedades psicométricas de la escala de felicidad de Lima (EFL). Para esta investigación de uso el análisis factorial exploratorio y el análisis factorial confirmatoria mediante el método de ecuaciones estructurales, los estudios se efectuaron con dos muestras heterogéneas de 600 mexicanos cada una, a la vista de los resultados, se pueden señalar varias cosas: en primer lugar, se ha conseguido estimar el modelo sin problemas. En segundo lugar, la revisión de los parámetros revela estimaciones razonables. En tercer lugar, los valores de R^2 oscilan de 0.25 a 0.7, lo que sugiere que las variables observadas son indicadores pertinentes de las variables latentes, que describen el constructo felicidad.

Bastida, V. (2016) en Chile se realizó una investigación denominada: **Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo**, cuyo objetivo principal: Conocer y analizar las prácticas de bienestar a la luz del modelo de felicidad organizacional y relacionarlas con el bienestar subjetivo. Es una investigación de tipo descriptivo de naturaleza cualitativo, con enfoque interpretativo, la población estuvo constituido por cuatro organizaciones chilenas pertenecientes al sector privado, elección realizada por la facilidad de acceso a poder realizar entrevistas con profesionales pertenecientes a departamentos de RRHH y Servicio de Bienestar., se aplicó como instrumento la entrevista semi estructurada. Los resultados obtenidos permite conocer

diversas percepciones, desde las distintas visiones propuestas por las organizaciones estudiadas respecto a sus propias políticas de Bienestar, donde se resaltan las estrategias organizacionales alineadas al modelo de felicidad organizacional, con ello fue posible reconocer que las principales organizaciones están dispuestas a realizar el bienestar, por lo tanto, si en la empresa no se hace responsable de todos los aspectos para hacer feliz a los trabajadores debe quedar en nuestras manos el bienestar propio. Fernández tiene un modelo de felicidad que sería un gran aporte para la sociedad en general, la dificultad esta puesta en cómo se guiar a la una organización, que puede seguir a delante sin necesidad de tener trabajadores felices, a implementar un modelo de este tipo.

Gómez, J. y Muñoz M. (2016) en Colombia se realizó una investigación denominada: **Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de Entrevista Estructurada**, cuyo objetivo principal: realizar un modelo estructurado con preguntas para una entrevista. Proponer un modelo de entrevista estructurada que permita identificar si las organizaciones, implementan este modelo entre sus empleados, es una investigación con enfoque cualitativo, tipo descriptivo, la población estuvo constituido, el resultado de este trabajo de investigación se basó en el análisis y discusión de las 24 fortalezas de carácter descriptivo por Martín Seligman, las cuales se redefinieron con el objetivo de reevaluar el modelo de una entrevista con una estructura y un manual de instrucción para su aplicación. Inicialmente se toma encuesta la construcción del cuestionario. Los lineamientos que se toman en cuenta para la estructuración del cuestionario. El modelo de entrevista estructura construido es una herramienta de carácter cualitativo que permita a las organizaciones que lo apliquen, identificar la alta o baja promoción de la felicidad en sus trabajadores, cuyo resultado servirá de insumo para desarrollar programas de gestión de la

felicidad a través de las áreas de talento humano y poder impactar positivamente el desempeño y el ambiente laboral

Romero, E. y Valentín, S. (2015) en México se realizó una investigación denominada: **Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y felicidad en madres adolescentes**, cuyo objetivo es relacionar el nivel de satisfacción con la vida, bienestar psicológico y felicidad en madres adolescentes que acuden al Hospital Materno Perinatal Mónica Pretelini Sáenz, tiene como hipótesis: existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción con la vida y bienestar psicológico en madres adolescentes cuyo parto ha sido en el Hospital Materno Perinatal Mónica Pretelini Sáenz, es una investigación de tipo, descriptivo y diseño correlacional, la población estuvo constituido por 100 madres con edades de 13 a 16 y 17 a 19 años, se aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados encontrados con relación a la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico corrobora una de las líneas de investigación de la teoría sobre el bienestar en el que se evalúa la relación de las emociones positivas y la percepción de la satisfacción general con la vida; lo que se evalúa es el efecto actual tanto negativo como positivos, en contraste con la satisfacción con la vida confiando en un juicio cognitivo que establece el evaluado cerca de su satisfacción con la vida como un todo, los resultados indican que existe relación positiva entre satisfacción con la vida y bienestar psicológico, es decir a mayor satisfacción con la vida, mayor es el bienestar psicológico; otra correlación encontrada fue que existe relación positiva entre bienestar psicológico y felicidad es decir a mayor bienestar psicológico mayor es la felicidad.

2.1.2. Antecedente Nacional

Según Córdova J. Sequeiros Silva (2018) en Lima realizó una investigación denominada: **Estilos de afrontamiento y felicidad en estudiantes de la facultad de psicología de una Universidad Particular de Lima**, cuyo objetivo principal dar a conocer las principales relaciones entre el afrontamiento y la felicidad de los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima. Es una investigación de tipo descriptiva, de diseño correlacional, hubo una muestra de 103 universitarios provenientes de la Facultad de Psicología, los cuales fueron evaluados mediante el cuestionario para identificar los Estilos de afrontamiento y la Escala de Felicidad en la universidad Particular de Lima. Los resultados obtenidos se infiere que la actual investigación es un aporte para los interesados al tema de la felicidad y estilos de afrontamiento, debido a las escasas investigaciones en razón a este estudio. No obstante, se puede identificar el uso constante de las estrategias dirigidas al apoyo interpersonal, en el cual el individuo busca la aprobación por parte de su entorno social ante un suceso desafortunado que atraviesa. Asimismo se observa que otro factor determinante de la elección del estilo de afrontamiento es el género, ubicando así al género femenino como representante de las estrategias de índole introspectiva, las cuales se acercan a un mayor nivel de felicidad subjetiva según la perceptibilidad del estudiante que las emplea.

Según León M. (2018) realizó una investigación denominada: **Felicidad en estudiantes universitarios de psicología en una Universidad Privada de Lima**, su objetivo es establecer el nivel de felicidad de los estudiantes universitarios, donde se implementó un programa de intervención para buscar el aumento de los niveles de felicidad para un adecuado bienestar psico emocional, es una investigación descriptiva, diseño no experimental transversal, la población estuvo constituido por 220

estudiantes y la muestra de 141 estudiantes de edades de 17 a 30 años, se utilizó como instrumento la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón. Con los resultados se pudo apreciar que existe un predominante nivel medio de felicidad en los estudiantes universitarios del III, IV y V ciclo de Psicología de una universidad privada de Lima, los cuales puntuaron el 36,88%. Asimismo, los niveles “Muy baja” y “Baja” puntuaron 17,73% y 17,02% respectivamente, llegando a la conclusión que ambos indican sentirse en el nivel medio. Así se entienda la mayoría de estudiantes experimenta un estado afectivo de satisfacción plena.

Pardo, S. (2017) en Trujillo realizó una investigación denominada: **Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en Estudiantes de nivel secundario en colegios adventistas de Trujillo**, cuyo objetivo principal es determinar las propiedades psicométricas de la escala de felicidad de Lima en estudiantes de nivel secundario en colegios adventistas de Trujillo. Es una investigación instrumental, con una muestra poblacional de 414 alumnos (209 mujeres y 205 varones de cuatro colegios adventistas de la ciudad de Trujillo, cuyas edades se encontraron entre los 13 a 17 años, se utilizó como instrumento la Escala de Felicidad de Lima y el cuestionario de depresión de Beck. Después de los resultados obtenidos nos muestra adecuadas bondades psicométricas, donde la relación entre los factores de la escala de la felicidad de Lima y cuestionario de depresión de Beck resultó significativa; así como de fiabilidad sustentada en la consistencia interna donde los coeficientes alfa de las sub escalas resultaron aceptables: sentido positivo de la vida ($\alpha = .845$), satisfacción con la vida (.811), realización personal ($\alpha = .742$) y alegría por vivir ($\alpha = .783$).

León, S & Hidalgo, E. (2017) realizo una investigación denominada: **“Gratitud y felicidad en estudiantes del segundo al quinto año de una universidad privada de Lima este, 2016”**

cuyo objetivo es buscar cual es la interrelación de gratitud-felicidad en los estudiantes de una universidad privada de Lima, la hipótesis planteada es: existe relación significativa, la investigación utilizada es de tipo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, por muestra a 404 individuos entre 20 a 30 años y como instrumento se aplicaron la Escala de Gratitud y la Escala de Felicidad de Lima ambas de Alarcón. En los resultados obtenidos se corroboró que sí existe relación altamente significativa y positiva entre las variables de estudio ($\rho=,324$; $p<0.01$), es decir que a mayor gratitud, mayor grado de felicidad experimentan los estudiantes universitarios. Similares resultados fueron encontrados en el estudio realizado por Alarcón y Caycho (2015) en el Perú, donde la gratitud y felicidad se correlacionaron positiva y significativamente. De esto se deduce que las personas agradecidas tienden a desarrollar un mayor grado de emociones positivas, presentando características pro sociales como empatía, capacidad para perdonar, servicio y demuestran apoyo emocional hacia los demás, es así que la gratitud motiva el comportamiento pro social, donde las personas están relacionadas afecto positivo, el bienestar y la felicidad. Asimismo, los jóvenes que tienen el agrado y la satisfacción de corresponder a un individuo de quien se ha recibido un favor, tienen más probabilidad de experimentar alegría, satisfacción consigo mismo y perciben la vida como maravillosa.

Rosales A.; (2017) realizó una investigación denominada: **“Autoeficacia y Felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur”**, su objetivo es establecer la relación de la autoeficacia y la felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur, el diseño es no experimental y de corte transversal de tipo descriptivo, La muestra fue de 317 estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Sur, de ambos sexos. Dicha investigación dio como

resultado: una correlación estadísticamente significativa entre la Autoeficacia y la Felicidad ($p < .05$). Así como entre la Autoeficacia y la dimensión Sentido Positivo de la Vida, ($p < .05$). Realización Personal ($p < .05$). Factor Alegría de Vivir ($p < .05$). Finalmente, se encontró que la única dimensión Alegría de Vivir presentó diferencias significativas según género ($p < .05$).

Según Talledo K.; (2017) realizaron una investigación denominada: **“Optimismo y Felicidad en estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana”** el objetivo de la investigación es determinar la relación entre optimismo y felicidad de los estudiantes Psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, el diseño fue no experimental, correlacional y de corte transversal, la muestra de estudio conformada por 475 universitarios, de ambos sexos, según los resultados la relación entre optimismo y la felicidad es de ($r = .545$; $p < .001$) , al mismo tiempo el optimismo se relaciona de manera positiva y moderada con sentido positivo de la vida ($r = .525$; $p < .001$) satisfacción con la vida ($r = .368$; $p < .001$) realización personal ($r = .416$; $p < .001$) y alegría de vivir ($r = .491$; $p < .001$) . a partir de los resultados, se puede concluir que el optimismo y la felicidad están interrelacionados de manera positiva, es decir, a mayor optimismo , mayor felicidad.

Eugenio, J. et al (2015) realizaron una investigación denominada **“Felicidad: un estudio comparativo en estudiantes universitarios de Psicología y Administración de una Universidad Privada de Tarapoto”**, el objetivo es hacer una comparación entre la felicidad los estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Psicología y de Administración de una Universidad Privada de Tarapoto, el diseño es no experimental y de corte transversal de tipo descriptivo ,la muestra es de 199 estudiantes universitarios en total (100 de Psicología y 99 de Administración), de igual manera, se empleó como instrumento la

Escala de Felicidad de Lima. De acuerdo a los resultados obtenidos, el 41% de los estudiantes de Psicología tienen un nivel alto de felicidad en comparación de Administración que obtuvo un 28%. Se usó la prueba de T de Student, indicando que el nivel de felicidad de los estudiantes de Psicología es mayor ($X = 110.65$) a diferencia de Administración ($X = 100.09$).

2.2. Bases teórica

2.2.1. Aproximación etimológica de la palabra felicidad

Según la lengua griega, se puede definir de la manera siguiente;

- a) Makar: dada por Platón, quien le da el sentido de 'ventura' (sentido divino).
- b) Eudaimonía: dada por Aristóteles, que le da sentido humano. Proviene de 'eu-daímon', 'buena suerte'.

Hubo otros términos según la lengua latina:

- a) Felix: 'fecundo', 'fructífero', (felicitas, felicidad)
- b) Beo-beare-beatum, 'saciar', de donde proviene beatitudo,

Felicitas: referida a la felicidad imperfecta en el presente.

Beatitudo: referida a la felicidad perfecta en la vida futura.

Italiano: felicità, ventura.

Francés: bonheur, félicité.

Inglés: happiness, luck.

Alemán: Glück, Seligkeit, Glückseligkeit.

2.2.2. Felicidad

Según Aristóteles, relaciona a la felicidad con la ética, por consiguiente, vivir y obra bien nos conlleva a la felicidad y concluye que la felicidad es una actividad basada en la inteligencia a partir

de la virtud de la persona.

Para Santo Tomás de Aquino, nos dice que solo Dios nos le da la felicidad que tiene el hombre. Por ello cada persona debe darle la importancia necesaria a su relación que tiene con Dios.

Para Epicuro la felicidad está basada en la ética, al mismo tiempo la felicidad, es la ausencia total de miedos como condición para un estado de equilibrio interior. El hedonismo tuvo influencia en el siglo II, pero con tiempo fue relegada por el cristianismo.

Según J. Kekes dice que la felicidad es ontológicamente subjetivo y epistemológicamente objetivos. A partir de esta idea, no es posible juzgar el criterio o el ideal de felicidad que una persona tenga. Ahora bien, lo que sí que se puede juzgar es si la persona se siente feliz o si ha realizado el ideal que pretendía.

La felicidad es una actitud personal, se busca desde el interior de la persona, una combinación entre la alegría y la paz interna. Concluye que aquella persona que no sabe lo que quiere no podrá ser feliz". (Rojas, 2000).

Según José Manuel Cárdenas Contreras (1998), con su Teoría de la Felicidad Cuantizada, nos dice que todas personas somos igual de felices hasta el fin de nuestras vidas, pero solo sentimos una parte de la cantidad de felicidad, que se contrarrestará con la propia infelicidad teniendo como resultado un balance neutral en cada una de las personas.

Edwar Diener habla del nivel de felicidad que puede alterar a cualquier persona, la muerte de su esposo(a), y concluye que los viudos(as), necesitarían de 5 a 8 años encontrar un punto estable de bienestar.

Reynaldo Alarcón nos dice que cuando el hombre experimenta un estado de satisfacción plena, teniendo un carácter causal. Además, que es individual y puede o no ser duradero pero es perecible. Finalmente, este bien o bienes son variables

(psicológicos, materiales, religiosos, etc.).

2.2.3. Distinciones terminológicas con la felicidad

Según L. MacFall nos dice:

- a) 'Soy feliz': es una expresión limitada a un tiempo, puede tener o no un objeto, ser o no ser completa. A uno todo le parece bien porque es feliz.
- b) 'Felizmente, demostró que...la forma de comportarnos define el estado de felicidad que siente la persona.
- c) 'Soy feliz con esto': referida a la felicidad debido a una cosa (objeto, actividad,...), no a toda su vida en conjunto.

Sin embargo el uso filosófico del término 'felicidad' indica siempre:

- a) Totalidad: conjunto de actividades de un ser humano, no a un ámbito concreto de su vida.
- b) Individualidad: la felicidad es personal, individual, no es abstracta porque se trata de mi felicidad.
- c) Temporalidad: la felicidad es para toda la vida, y no solo un momento en su vida.

2.2.4. La felicidad como inclinación natural

En cuanto inclinación natural, la felicidad es todo aquello que el hombre hace. Siguiendo a A. Fagothey, expresa:

Cada persona conoce la felicidad en razón a las capacidades que se le es permitido y hasta el límite que les es posible.

No todos los pensadores afirman que la tendencia natural a la felicidad, aunque tendencia natural, pueda ser satisfecha. Así, E. Telfer afirma tres teorías en contradicción a la felicidad como un fin.

- a) La felicidad no es algo que pueda perseguirse: existen fines que nos conllevaran a la felicidad, pero por sí misma, no puede perseguirse.
- b) Perseguir la felicidad es destruir su fundamento porque sólo es posible alcanzarla indirectamente.
- c) El futuro es impredecible: hacer un proyecto válido a largo plazo no tiene sentido (la felicidad es un proyecto a largo plazo).

2.2.5. Divisiones de la felicidad

- a) Felicidad exterior: obtenida por algunas situaciones favorables.
- b) Felicidad interior o beatitud: es un estado de ánimo personal, independiente a todo lo que rodea a la persona.
- c) Felicidad perfecta: Es la felicidad relacionada a Dios, y en sentido relativo, sería la felicidad propia del ser finito.
- d) Felicidad imperfecta: es la felicidad en la que algunos deseos quedan parcialmente insatisfechos.
- e) Felicidad objetiva: referida a los objetos que causan la felicidad como el dinero, el placer,..
- f) Felicidad subjetiva: referida al estado de satisfacción de la persona con el objeto que les causa la felicidad (satisfacción por tener dinero, poder...).

2.2.6. Los aportes de la Psicología Humanista – Maslow

La Psicología Humanista tuvo su origen en los años 60 y tuvo por objeto de estudio al hombre y su parte emocional, aportando al bienestar, la salud y no centrándose en la mera conducta o sus perturbaciones mentales, como lo estuvieron haciendo hasta aquel entonces el Conductismo y el Psicoanálisis. Así pues, uno de sus grandes representantes, Abraham Maslow (1991) explica

que la felicidad se logra al satisfacer las necesidades humanas. Maslow identifica tres niveles básicos de necesidades: nivel físico (necesidades fisiológicas y de seguridad), nivel social (afiliación y reconocimiento) y nivel psicológico (autorrealización). Esta, mejor conocida como, Pirámide de Maslow es aplicable a todas las personas en cualquier cultura o época, pues en esta se identifican las necesidades universales a cualquier ser humano. La Figura 1 muestra esta Pirámide y las diversas necesidades.

Figura 1. Pirámide de Maslow



Fuente: Maslow, 1991 (<https://goo.gl/7rXzLk>)

2.2.7. La filosofía positiva y la felicidad

La psicología positiva es la ciencia o corriente psicológica que estudia preferentemente las emociones positivas. Dentro de estas emociones positivas se consideran la felicidad, la gratitud, la serenidad, el interés, la esperanza, el orgullo, la diversión, la inspiración, el sobrecogimiento y el amor (Fredrickson, 2009).

Los estudios de psicología positiva en el Perú han sido introducidos y liderados por Reynaldo Alarcón, quien desde hace más de una década viene realizando investigaciones y construyó una escala factorial para medir la felicidad (Alarcón, 2006). fundo

la *Sociedad Peruana de Psicología Positiva* el año 2008, y publica un año después el libro *Psicología de la Felicidad*(Alarcón, 2009).

Otro autor que ha investigado la felicidad en nuestro país es David Fischman, vicerrector de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), que publicó el año 2010 el libro *La Alta Rentabilidad de la Felicidad* (Fischman, 2010). En esta área, Kim Cameron uno de lo primero en publicar estudios sobre las aplicaciones de la psicología positiva al contexto laboral (Page, Govindji, Carter & Linley, 2008). Asimismo, Luthans (citado por Salanova, Martínez & Llorens, 2005) expone la importancia de una aproximación proactiva en la investigación de la psicología organizacional, “*Conducta Organizacional Positiva*”. Este enfoque implica el estudio y la aplicación de recursos y competencias humanas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con el fin de mejorar el desempeño en las organizaciones. Centrándose en la fortaleza de la personas y potencia sus conocimientos, sus emociones, sus habilidades sociales y sus competencias profesionales para, según los objetivos organizacionales de cada empresa, orientarlos positiva y eficazmente.

2.2.8. Que prioriza la psicología positiva

Al respecto, la psicología positiva prioriza la acción cooperativa antes que la competencia entre los trabajadores (Page et al, 2008). Un profesional dentro de este enfoque no se concentra en ganar o perder (Zavala, 2009), sino en desarrollar su potencial. Para ello es necesario descubrir la vocación de cada trabajador, lo que a su vez tiene que ver con encontrar un sentido a la vida y al trabajo. Si se ve el trabajo como una vocación, éste ya no se asume como un sacrificio. Como idea complementaria, Niven (2011) indica que es productivo escoger actividades laborales en las que somos competentes. De hecho, de acuerdo con los estudios de Seligman (2006), se concluye que uno de los factores que contribuye a la felicidad de las personas es el emplear sus

fortalezas todos los días, en distintos ámbitos de la vida.

La psicología positiva postula que las empresas mejor calificadas son las que generan un clima de mayor felicidad y satisfacción en sus empleados, ya que a la larga la felicidad del trabajador le convierte en una persona más motivada para trabajar e integrarse a los equipos de trabajo en base a mejores relaciones interpersonales, así como para mostrar mayor iniciativa e innovación y ser mejores líderes (Fischman, 2011). La felicidad en el trabajo también reduce los efectos del estrés laboral y favorece, por ende, la conformación de una organización saludable (Salanova, 2008).

2.2.9. Csikszentmihalyi y la teoría Flow

Csikszentmihalyi, M. (2007) se centra en el estudio del disfrute o sensaciones placenteras de las actividades; a esto denominó flow (fluir) o experiencia óptima. Así pues, señala que el hombre ante las actividades cotidianas percibe la sensación de felicidad, no presentándose esta como un evento excepcional sino de manera frecuente. De la misma manera, en la Figura 2 se puede apreciar “la ubicación” del flow dentro de otras sensaciones que el autor reconoce en su teoría.

Figura 02: Diagrama de Flow



Fuente: Csikszentmihalyi, 2007 (<https://goo.gl/thwTM8>)

Así se entiende que el flow se ubica en los niveles altos de Habilidad y Desafío; pues, analizando el esquema, un individuo con altas capacidades, en el tema que fuere, ante un desafío alto va a disfrutar este y va a desarrollar sentimientos placenteros y de satisfacción, lo que se entendería como felicidad. Incluso, estos se presentarían antes de haberse concluido o satisfechos estas necesidades, en términos de Maslow.

Sin embargo, coincide con Seligman señalando que la felicidad no se encuentra en “la cima de la pirámide” sino en el camino, entendiéndose esta como un proceso de crecimiento personal.

2.2.10. El Modelo Perman y la filosofía positiva

Para lograr un cambio en la organización y en los colaboradores para tener un nuevo modelo de felicidad, es necesario empezar por un mecanismo organizacional positivo. De acuerdo a Ignacio Fernández en su libro *Felicidad Organizacional*, la psicología positiva entra a tallar para lograr este modelo. La psicología positiva “es el estudio del funcionamiento óptimo de la salud de los individuos, también estudia la gestión efectiva el bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables” (Salanova, 2008, p. 182)

Tanto Fernández (2015); Seligman y Csikszentmihalyi (2000); Salanova, Martínez y Lorens (2005,2014); Paschoal, Torres y Porto (2010); Hosie y Sevastos (2009), Fischman (2010), entre otros. Coinciden en que los dos mundos, la psicología y las organizaciones se unen para potenciar a los trabajadores con el fin de que las empresas tengan un capital humano positivo y feliz sobre todo en épocas de crisis. Los empleados que logran a ser felices tienen pro actividad, iniciativa personal, cooperan con los demás, toman mayor responsabilidad, buscan el éxito y también

se preocupan por el crecimiento sostenible del planeta.

Los avances en la psicología positiva desarrollados por Achor (Citado por Gaitán, Breton, Urbano, Mahecha, & Arteaga, 2015) nos muestra los siete principios que se deberían de tomar en cuenta para ser felices en el trabajo.

1. Poner a la felicidad como ventaja.
2. Soñar y creer en nosotros mismos.
3. Priorizar lo positivo de una persona en vez de buscar sus defectos.
4. Buscar un espacio de nuestras actividades para los demás.
5. Aprovechar los comentarios negativos para crecer como persona.
6. Practicar hábitos positivos.
7. Concentrarnos en objetivos abarcables para ir asumiendo poco a poco retos cada vez más grandes.

Seligman (Gaitán, 2015, p.6-17) se percató en que la psicología actual por lo general se enfoca o sobresalta las enfermedades y lo malo que le pasa al ser humano, mas no se enfoca mucho en lo positivo de la mente. A raíz de esto une la psicología positiva con el ámbito empresarial y nos da el modelo PERMA por sus siglas en inglés (Positive Emotions, Engagement, Positive Relations, Meaning, Accomplishment Achievement) el cual tiene 05 pasos hacia la felicidad organizacional:

- 1.- Positive Emotions (Emociones positivas): Se reflejan en las palabras y emociones buenas que sentimos en el día y se comparan con las negativas. Si se tienen más positivas, mayor será el bienestar del trabajador.
- 2.- Engagement (Involucramiento): Cuando los trabajadores se involucran en todos los actos, incluso cuando no son placenteros. Al darle la vuelta a esta situación, usando las fortalezas, el bienestar se eleva. Asimismo es cuando se

trabaja una cosa a la vez con un alto nivel de concentración utilizando, además de las fortalezas, los talentos.

- 3.- Relationships (Relaciones): Mantener relaciones constructivas con las personas de nuestro entorno laboral. Las otras personas nos interesan, y sobre todo, confiamos en ellas así como somos confiables para los otros.
- 4.- Meaning (Significado): Cuando sentimos que lo que hacemos es más grande que nosotros mismos. Es decir hay un propósito mayor en lo que hago diariamente. Genera alta motivación y compromiso.
- 5.- Accomplishment (Logros): Se selecciona de mejor modo lo que se desea lograr, mientras aumentamos la efectividad para realizarlo. Este punto hace que la experiencia laboral sea más satisfactoria.

Figura 03: Modelo Perma



Fuente: Teoría del bienestar o Modelo Perma

2.2.11. La filosofía positiva de Alarcón

La originalidad de la Psicología Positiva, según el Dr. Alarcón, nos dice que la experiencia subjetiva se refiere a las actividades internas de la persona(mente), ligada a la experiencia del ser

humano que contribuyen al florecimiento (flourishing) de la persona con vitalidad personal y social como también al óptimo funcionamiento humano o rango de valoraciones a través del cual se extiende el funcionamiento pleno

La psicología humana es una idea acerca de lo que es el hombre. Este postulado, es una reflexión de las antropologías filosóficas donde están basadas el conductismo, el psicoanálisis y la psicología humanista.

El principio se da cuando el hombre que es un ser único y con propia esencia, actúa y tiene propia decisión, es responsable de sus propias decisiones, que actúa como un todo y que supera a la dualidad mente-cuerpo. (Alarcón, 2009).

Alarcón (2009) utiliza en sus investigaciones el paradigma hipotético-deductivo “, nuestra perspectiva interna se conoce mediante nuestra experiencias externas, que son objetivaciones de lo subjetivo, mediante la inferencia científica”, hace uso de experimentos de laboratorio, diseños pre y cuasi experimentales e investigación ex post facto, cuestionarios, escalas, inventarios, entrevista personal, entre otros, procesados con análisis estadísticos y cualitativos.

En la perspectiva del doble estatus de la psicología como ciencia teórica y aplicada, la psicología positiva como ciencia básica se ha orientado al conocimiento de los procesos psicológicos positivos como la felicidad. Como ciencia aplicada, emplea la investigación psicológica para estudiar el impacto que tienen las emociones positivas sobre los seres humanos. Además, el desarrollo de instrumentos de medición, psicoterapias, programas de intervención y técnicas para el desarrollo de experiencias positivas, rasgos positivos y potenciales individuales, entre otros, ha posibilitado que desde los hallazgos científicos se implemente la tecnología para el logro de sus objetivos

Un aspecto que al Dr. Alarcón le merece atención es el relativo a la personalidad positiva, que fuera uno de los primeros proyectos que desarrollara Seligman y Peterson (2004) y se concretizara en el Manual de clasificación de seis virtudes y 24 fortalezas (potenciales) y en un instrumento para su evaluación (Cuestionario VIA). Analiza el constructo, y advierte la ausencia de otros indicadores: resiliencia, empatía, firmeza, autoconfianza, autodeterminación, que a su juicio son importantes de tomar en cuenta. Con la valentía y búsqueda de la verdad que le caracteriza, en base a los postulados de la investigación transcultural, la resistencia al etnocentrismo y en la dinámica de la ciencia, cuestiona la universalidad de constructos como personalidad y uno de los criterio de inclusión de un potencial que dice “debe ser reconocido y evaluado en casi todas las subculturas mayores.

Asimismo, cabe señalar los temas de la psicología positiva que llaman la atención son: felicidad, flow y la esperanza óptima, optimismo, resiliencia, la risa y lo cómico, y el sentido del humor, los cuales en su libro Psicología de la felicidad, son revisados a partir del deslinde conceptual de los constructos. También en dicha obra, comunica los aportes internacionales e informa acerca de los instrumentos de medición que habían sido elaborados, así como las investigaciones generadas por dicha temática y los programas de intervención existentes.

El Dr. Alarcón muestra la naturaleza de la Psicología Positiva como un enfoque emergente: ubica al ser humano en el centro de su atención; su punto de partida es el hombre considerado como un ser bueno, consciente, responsable, capaz de decidir y elegir por propia iniciativa entre múltiples opciones, mediante fuerzas psicológicas internas (potenciales, fortalezas o virtudes humanas); se interesa por la “experiencia subjetiva”; su paradigma epistemológico es el hipotético deductivo; apunta hacia la realización plena del individuo; a partir del desarrollo de las

cualidades positivas busca potenciar las propiedades más genuinas y positivas del ser humano, para promover el bienestar, mejorar la calidad de vida y prevenir psicopatologías.

Alarcón (2010), sostiene que proponer la felicidad como meta donde deba orientarse el progreso, es un ideal alcanzable para las sociedades latinoamericanas, pero para ello se requiere superar las variables negativas que no promueven el bienestar de los ciudadanos y principalmente la pobreza crítica en orden de satisfacer las necesidades prioritarias del ser humano, base para que el Estado establezca las metas del progreso, y los individuos puedan escalar hacia metas superiores de autorrealización y felicidad.

Alarcón tiene como uno de sus principales aportes la Escala de Felicidad de Lima, un instrumento válido y confiable acreditado por sus valores psicométricos, que ha contribuido a realizar investigaciones sobre la felicidad. Los 27 ítems tipo Likert con cinco alternativas que la conforman, es producto de análisis preliminares con juicio de expertos y ensayos piloto con evidencia empírica. Los análisis psicométricos practicados han mostrado que los reactivos miden indicadores de un mismo constructo y lo hacen con eficacia. Su consistencia interna, arroja altos coeficiente en sus ítems y en la Escala total. Muestra alta validez de constructo establecida por análisis factorial e informa que es un comportamiento multidimensional, con cuatro factores que contribuyen a medirlo: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir.

2.2.1 .2 Modelo de Gerencia de la felicidad

Ignacio Fernández, quien indica que las empresas han dejado de tener Gerencias de Recursos Humanos y han pasado a tener Gerencias de Personas. Esto lo dijo en el 2015.

Hoy en día el concepto de Gerencia de Personas ha evolucionado a Gerencia de Felicidad, modelo vanguardista que ya ha sido tomado por varias empresas a nivel mundial, las cuales han tenido resultados positivos. Los gestores de esta nueva área debe ser un jefe con puerta abierta, que tenga completa disposición a escuchar a los empleados en cualquier momento.

El “Chief Happiness Officer” o Director de felicidad, es el encargado de gestionar la satisfacción de los empleados, mejorar el desempeño de los colaboradores y de esta manera retener talentos.

Estos trabajan de la mano con los “Coordinadores de Sueños y Felicidad”, quien complementa las funciones del Director de Felicidad.

Las empresas mencionadas anteriormente son Google, Dreamworks quienes tienen un índice de retención de talento de 97%, Páez, Zappos, Open English, entre otros. (Castagnino, 2016)

Cada una de estas tiene gestor de felicidad, trabajan con Coaching ontológico, tienen dinámicas para motivar a los empleados y lugares de trabajo más flexibles.

2.3. Definiciones conceptuales

2.3.1. Felicidad:

Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado (Alarcón, 2006).

2.3.2. Sentido de la vida

Sentido de vida: En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006).

2.3.3. Satisfacción con la vida

Expresan satisfacción con lo que se han alcanzado y la persona cree que esta donde tiene que estar, o se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal para su vida. (Alarcón, 2006).

2.3.4. Realización personal

Refiere a la orientación hacia las metas que considera valiosas para su vida, este factor expresa lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales para estar feliz. (Alarcón, 2006).

2.3.5. Alegría de vivir

Se refiere al optimismo, alegría que en buena cuenta es expresión de la felicidad y lo maravilloso que es vivir. (Alarcón, 2006).

CAPÍTULO III

Metodología de la Investigación

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo

La investigación es tipo descriptiva. Según Méndez (2003), se manejan criterios organizaciones estructuradas, es decir se observa el fenómeno a estudiar en su estado natural, asimismo permite establecer comportamientos concretos mediante el manejo de técnicas específicas de recolección de información.

3.1.2. Diseño

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental de corte transversal. Es decir, es un tipo de investigación donde no varían las variables independientes, en este tipo de investigación se observan los fenómenos en su modo natural, luego son analizados para llegar a una conclusión.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está conformada por 40 empleados administrativos de la Empresa Nuevo Mundo, siendo un promedio de 23 mujeres entre las edades de 25 a 45 años y 27 varones con edades de 23 a 55 años.

Para Según Vara (2012) La población es grupo de unidades o elementos como personas, instituciones educativas, comunidades, entre otros; claramente definidos para el cual se calculan las estimaciones o se busca información, para la presente investigación, está constituida por 40 empleados administrativos de la Empresa Nuevo Mundo.

3.2.2. Muestra de estudio

La muestra es de tipo censal, es decir, se evaluó el 100% de la población. La muestra es de 40 empleados administrativos de la Empresa Nuevo Mundo, vale aclaración que para la presente investigación no se utilizó ninguna fórmula para obtener la muestra.

La muestra censal es aquella “porción porcentual del total de la población”. En este caso son 40 empleados.

3.3. Identificación de la variable y su Operacionalización

La variable a estudiar es la felicidad que tiene como objetivo determinar los niveles de felicidad en trabajadores administrativos en una empresa nuevo mundo.

Tabla 1. Operacionalización de variable Felicidad

Variable	Dimensiones	Peso	N° de Ítems	Indicadores	Niveles
Felicidad: “Es un estado de satisfacción, con un tiempo probable, que el individuo experimenta de manera subjetiva, en razón al bien deseado”. (Alarcón, 2009.p.137).	Sentido Positivo de la vida: Estar libre de estados depresivos profundos tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006)	40.75 %	11	Profunda tristeza (07, 22, 23)	Altamente feliz
				Fracaso (14, 19)	Feliz
				Intranquilidad(18)	Medianamente Feliz
				Pesimismo (17, 20) Vacío existencial (02, 26)	Infeliz

				Sentimiento Positivo (11)	
	Satisfacción con la Vida: Expresa la satisfacción por lo que se ha alcanzado o se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida (Alarcón, 2006).	22.22 %	6	Satisfacción por los logros obtenidos (03, 04, 05, 06, 10)	Altamente feliz
					Feliz
					Medianamente feliz
					Infeliz
	Realización Personal: Considerada la felicidad plena, debido a que el	22.22 %	6	Autosuficiencia	Altamente feliz
					Feliz
Medianamente					

	individuo se encuentra orientado hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).			(08, 09, 21, 24,) Placidez (25, 27)	feliz Infeliz
	Alegría de vivir: Hace referencia a las experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006).	14.81 %	4	Maravilla de vivir (12, 16) Experiencias positivas (13, 15)	Altamente feliz Feliz Medianamente feliz Infeliz
	100%	27			

3.4. Técnica e instrumento de investigación diagnóstica

3.4.1 Técnicas

Trespalacios, Vázquez y Bello., 2005 y Bernal, (2010) nos indican que las técnicas a emplearse en la investigación son:

- a) Técnicas de recolección de información indirecta: Se recopiló información de fuentes bibliográficas y estadísticas; recurriendo a las fuentes de origen, pudiendo ser libros, revistas, trabajos de investigaciones, etc.
- b) Técnicas de recolección de información directa. Se recopiló información mediante la aplicación de encuestas en muestras representativas de la población
- c) Técnica de observación. Nos permite conocer directamente el objeto de estudio para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada.

3.4.2 Instrumento de evaluación

Para la presente investigación se utilizó la Escala de la Felicidad, fue elaborado por (Alarcón, 2006).

Ficha Técnica

Escala de Felicidad

Autor:	Reynaldo Alarcón Napurí
Procedencia:	Universidad Ricardo Palma
Año:	2006
Administración:	Individual / colectiva
Duración:	Variable (10 min)
Aplicación:	Empleados administrativos de la Empresa Nuevo Mundo.
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.

Características: Este instrumento tiene como objetivo medir los niveles y factores de felicidad de las personas, está compuesto por 27 ítems agrupados en 4 dimensiones factoriales:

F1: Sentido positivo de la vida,

F2: Satisfacción con la vida,

F3: Realización personal,

F4: Alegría de vivir.

Validez: La validez de la escala ésta enfocada en dos puntos: El primer punto se sostiene en evidencias de investigaciones, donde encuentran relación de algunas variables psicológicas consideradas predictores de la felicidad. El segundo enfoque busca determinar la estructura interna de la escala mediante análisis factorial. (Alarcón 2006)

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

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

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

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

F3: Realización Personal: Alfa de Cronbach=.76

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

Baremos: Los baremos de la escala de la felicidad de lima se dividen en Interpretación de los puntajes según los factores de la escala de la felicidad de Lima.

Tabla Nº 2: Escala de Baremos

Puntajes	Felicidad
119-135	Muy alta
111-118	Alta
69-110	Media
88-95	Baja
27-87	Muy baja

	Infeliz	Medianamente Feliz	Feliz	Altamente Feliz
Factor 1	52 a más	39 a 51	25 a 38	Menos de 24

Factor 2	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a más
Factor 3	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a más
Factor 4	4 a 8	9 a 12	13 a 16	17 a más

CAPÍTULO IV

Presentación, procesamiento y análisis de los resultados

4.1 Procesamiento de los resultados

Después de reunir la información se procedió a:

- Tabular la información, luego se pasó a codificarla y trasladarla a la base de datos con el sistema computarizado Excel 2016 y IBM SPSS 22
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa de porcentajes de las referencias del instrumento de investigación.
- Se ejecutaron las técnicas estadísticas de la siguiente forma:

Valor máximo y mínimo

Media aritmética

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

4.2 Presentación de resultados

Tabla N° 3

Medidas estadísticas descriptivas de la variable la felicidad

PUNTAJE TOTAL

N	Válido	40
	Perdidos	0
Media		108,10
Mínimo		91
Máximo		129

El estudio realizado a 40 sujetos, sobre la felicidad tiene como interpretación los siguientes resultados:

Una media de 108.10 en la categoría de “medianamente feliz”

Un valor mínimo de 91 que se categoriza como “Feliz “

Un valor máximo de 129 que se categoriza como “Feliz “

Tabla N° 4 Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes a la felicidad

		SENTIDO POSITIVO CON LA VIDA	SATISFAC CIÓN CON LA VIDA	REALIZA CIÓN LABORAL	ALEGRÍA DE VIVIR
N	Válido	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0
Media		46,15	23,30	18,95	17,25
Mínimo		34	17	13	12
Máximo		52	30	24	20

Correspondiente a las dimensiones que abarcan la felicidad se puede observar los siguientes resultados:

- En la dimensión de “Sentido positivo con la vida” se puede observar:
 - Una media de 46,15 que se categoriza como “medianamente feliz “
 - Un mínimo de 34 que se categoriza como “Feliz “
 - Un máximo de 52 que se categoriza como “Infeliz “
- En la dimensión “Satisfacción con la vida” se puede observar:
 - Una media de 23,30 que se categoriza como “Feliz “
 - Un mínimo de 17 que se categoriza como “Medianamente Feliz “
 - Un máximo de 30 que se categoriza como “Altamente Feliz “

- En la dimensión “Realización Laboral” se puede observar:
Una media de 18,95 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 la dimensión “Alegría de vivir” se puede observar:
Una media de 17,25 que se categoriza como “Altamente Feliz “
Un mínimo de 12 que se categoriza como “Medianamente Feliz “
Un máximo de 20 que se categoriza como “Altamente Feliz “

En relación a los resultados señalados, a continuación, mostraremos las tablas estadísticas para poder observar el índice referente a las categorías de la dimensión felicidad.

Tabla N° 5
Nivel de Felicidad

Resultado del Nivel Total de Felicidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJA	5	12,5	12,5	12,5
	BAJA	3	7,5	7,5	20,0
	MEDIA	16	40,0	40,0	60,0
	ALTA	9	22,5	22,5	82,5
	MUY ALTA	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

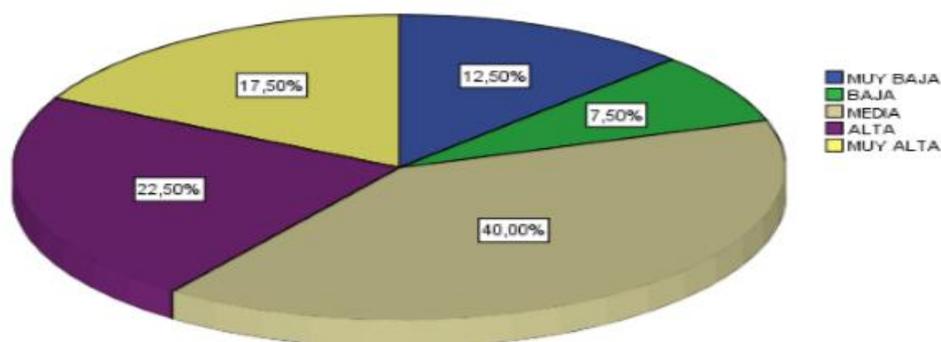
Comentario:

El Nivel Felicidad predominante en el área de la empresa “Nuevo Mundo” se considera en la categoría “Media” teniendo como resultado:

- 40,00 % se ubica en la categoría Media
- 22,50 % se ubica en la categoría Alta
- 17,50 % se ubica en la categoría Muy Alta
- 7,50 % se ubica en la categoría baja
- 12,50 % se ubica en la categoría Muy Baja

Figura N° 4 Nivel de felicidad

NIVEL FELICIDAD



Comentario:

El nivel de felicidad de los trabajadores administrativos de la empresa privada Nuevo Mundo, se considera en la categoría de “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 40,00%, se considera en la categoría “Media”
- El 7,50%, se considera en la categoría “Baja”

Tabla N°6

Nivel Sentido Positivo con la vida

Resultados del Nivel Sentido Positivo con la Vida de la escala de Felicidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INFELIZ	1	2,5	2,5	2,5
	MEDIANAMENTE FELIZ	37	92,5	92,5	95,0
	FELIZ	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de felicidad de los trabajadores administrativos de la empresa privada Nuevo Mundo en la dimensión Sentido Positivo de la vida se ubica en la categoría Medianamente Feliz, obteniendo los siguientes resultados:

- El 92,5%, se considera la categoría “Medianamente feliz”
- El 5,0%, se considera la categoría “Feliz”
- El 2,5%, se considera la categoría “Infeliz”

Figura N° 5 Sentido positivo de la vida de la escala de Felicidad



Comentario:

El nivel de felicidad en los trabajadores administrativos de la empresa privada Nuevo Mundo, se considera en la categoría de “Media“, obteniendo los siguientes resultados:

- El 92,50%, se considera la categoría “Medianamente Feiz”
- El 2,50%, se considera la categoría “Infeliz”

Tabla N°7
Nivel de Satisfacción con la Vida

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

		Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulad o
Váli do	MEDIANAMENTE FELIZ	24	60,0	60,0	67,5
	FELIZ	13	32,5	32,5	100,0
	ALTAMENTE FELIZ	3	7,5	7,5	7,5
	Total	40	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de felicidad de los trabajadores administrativos de la empresa privada Nuevo Mundo en la dimensión satisfacción con la vida se ubica en Feliz, obteniendo los siguientes resultados:

- El 60%, se considera en la categoría “Medianamente Feliz”
- El 32,5%, se considera en la categoría “ Feliz”
- El 7,5%, se considera en la categoría “Altamente Feliz”

Figura N° 6 Nivel de satisfacción con la vida de la escala de Felicidad



Comentario:

El nivel de felicidad en trabajadores administrativos en la empresa privada Nuevo Mundo, se considera en la categoría “Feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 60%, se considera en la categoría “Medianamente Feliz”
- El 32,5%, se considera en la categoría “Altamente Feliz”
- El 7,5%, se considera en la categoría “Feliz”

**Tabla N°8
Nivel de Realización Personal**

Resultados del Nivel Realización personal de la escala de Felicidad

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	MEDIANAMENTE FELIZ	22	55,0	55,0	100,0
	FELIZ	18	45,0	45,0	45,0
	Total	40	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de felicidad en los trabajadores administrativos de la empresa privada Nuevo Mundo, se considera feliz, obteniendo los siguientes resultados:

- El 55.0%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”
- El 45,0%, se considera la categoría “Feliz”

Figura N° 7 Nivel Realización personal de la escala de Felicidad



Comentario:

El nivel de felicidad en trabajadores administrativos de la empresa privada Nuevo Mundo, se considera en Feliz, obteniendo los siguientes resultados:

- El 55,00%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”
- El 45,00%, se considera la categoría “feliz”

Tabla N°9
Nivel de Alegría de Vivir

Resultados del Nivel Alegría de Vivir de la escala de Felicidad

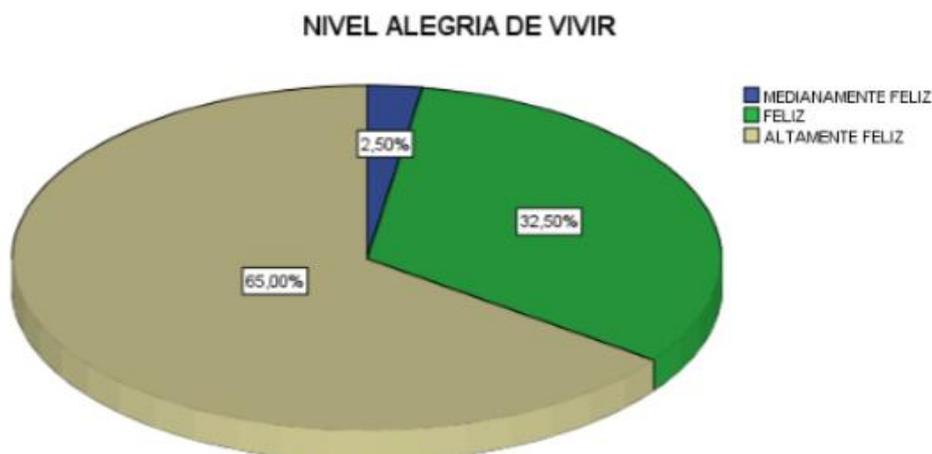
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIANAMENTE FELIZ	1	2,5	2,5	2,5
	FELIZ	13	32,5	32,5	35,0
	ALTAMENTE FELIZ	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de felicidad de los trabajadores administrativos de la empresa privada Nuevo Mundo en la dimensión alegría de vivir se ubica en Altamente Feliz, obteniendo los siguientes resultados:

- El 65,0%, se considera la categoría “Altamente Feliz”
- El 32,5%, se considera la categoría “Feliz”
- El 2,5%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”

Figura N° 8 Nivel Alegría de Vivir de la escala de Felicidad



Comentario:

El nivel de felicidad en trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima, se considera “Feliz “, obteniendo los siguientes resultados:

- El 65,00%, se considera la categoría “Altamente Feliz”
- El 2,50%, se considera la categoría “Medianamente feliz”

4.3 Análisis y discusión de los resultados

El presente estudio tuvo como objetivo general Determinar el nivel de felicidad que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima., contando con 40 empleados administrativos de la Empresa Nuevo Mundo. Obteniendo como El Nivel Felicidad predominante en el área de la empresa “Nuevo Mundo “se considera en la categoría “Media” teniendo un 40%, Por otro lado, se obtiene un 7% con una categoría de “baja”, indicando que perciben un ambiente de felicidad catente de satisfacción.

Estos resultados similares fueron comparados con el trabajo de investigación de Romero, E. y Valentín, S. (2015) en México se realizó una investigación denominada: **Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y felicidad en madres adolescentes, con un total de 100** madres adolescentes con edades entre 13-16 y 17 y 19 años, obteniendo como resultado que existe relación positiva entre satisfacción con la vida y bienestar psicológico, es decir a mayor satisfacción con la vida, mayor es el bienestar psicológico; otra correlación encontrada fue que existe relación positiva entre bienestar psicológico y felicidad es decir a mayor bienestar psicológico mayor es la felicidad. Por otra parte, según la investigación de Córdova J. Sequeiros Silva (2018), realizada en **estudiantes de la facultad de psicología de una Universidad Particular de Lima, obtuvo como resultado que el factor determinante de la elección del estilo de afrontamiento es el género, ubicando así al género femenino como representante de las estrategias de índole introspectivo, las cuales se acercan a un mayor nivel de felicidad subjetiva según la perceptibilidad de la persona que las emplea. Así mismo en la**

investigación de León M. (2018), realizada en **estudiantes universitarios de psicología en una Universidad Privada de Lima. Obteniendo como resultado**, existe un predominante nivel medio de felicidad en los estudiantes universitarios del III, IV y V ciclo de Psicología de una universidad privada de Lima, los cuales puntuaron un 36,88%. Asimismo, los niveles “Muy baja” y “Baja” puntuaron 17,73% y 17,02% respectivamente, lo cual es necesario tener en cuenta, puesto que ambos juntos reflejan casi la misma cantidad de los que indicaron sentirse en el nivel medio.

Continuando en la investigación de León, S & Hidalgo, E. (2017), realizada en **estudiantes del segundo al quinto año de una universidad privada de Lima este, 2016. Obtuvo como resultado**, a mayor gratitud, mayor grado de felicidad experimentan los estudiantes universitarios, Asimismo, los jóvenes que tienen el agrado y la satisfacción de corresponder a una persona de quien ha recibido un favor, tienen más probabilidad de experimentar alegría, satisfacción consigo mismo y perciben la vida como maravillosa.

Definición del concepto del tema, Según Aristóteles, sostiene la felicidad variable con la cual se está trabajando esta investigación, está relacionada con la Ética, donde la felicidad es un bien supremo. Por ello, el vivir y obrar bien constituye el ser feliz. Analiza la riqueza, dinero, el poder, la fama, la gloria, el honor llegando a la conclusión, de que la felicidad consiste en la actividad de la inteligencia según la virtud que le es propia. Pero R. Kraut mantiene que existen dos conceptos de ‘felicidad’: el concepto de Aristóteles y nuestro concepto de ‘felicidad’. En los dos casos ‘vivir feliz’ es tener ciertas actitudes hacia nuestra vida y evaluarla según unos modelos. Pero nuestros modelos no son los de Aristóteles.

Comentario: como sabemos la felicidad es un sentimiento que nos acerca a estados de bienestar, siendo un conjunto de emociones que, mantenidas en el tiempo, producen cambios en el cuerpo y en la mente y se asocia con vivir plenamente y en buen estado de salud.

Con respecto a nuestro primer **objetivo específico**, sobre determinar el nivel de sentido positivo de la vida que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima, Se observa que el 92,5% se encuentran en la categoría de medianamente feliz y el 2,5% pertenecen a la categoría de infeliz, en los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima, lo que nos hace saber que solo un 2,5 % ven con sentido positivo la vida.

Según los resultados de esta investigación se encontraron resultados similares en la investigación de Pardo, S. (2017) que trata sobre la **Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en Estudiantes de nivel secundario en colegios adventistas de Trujillo**, dicha investigación dio como resultados, que el sentido positivo de la vida ($\alpha = .845$), satisfacción con la vida (.811), realización personal ($\alpha = .742$) y alegría por vivir ($\alpha = .783$). Por tanto, se confirma que la Escala de Felicidad de Lima reafirma sus propiedades psicométricas a pesar de estar ante una población distinta a la de construcción.

Según Alarcón, hace énfasis a este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida

Comentario: A través de la felicidad el ser humano responde para obtener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida, tras un suceso que le suceda en el transcurso de su vida cotidiana y logren crear positividad en ellos.

Con respecto a nuestro segundo **objetivo específico**, sobre Determinar el nivel de satisfacción con la vida, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima, Se observa que el 60% se encuentran en la categoría de medianamente feliz ,el 32,5% pertenecen a la categoría de feliz, y por último el 7,5 %, lo que nos hace saber que solo un 7,5 % cuestan con una satisfacción con su vida, en los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima,

Según los resultados de esta investigación se encontraron resultados similares en la investigación de Romero, E. y Valentín, S. (2015) que trata sobre la **Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y felicidad en madres adolescentes** dicha investigación dio como resultados la relación a la satisfacción con la vida y el bienestar psicológico corrobora una de las líneas de investigación de la teoría sobre el bienestar en el que se evalúa la relación de las emociones positivas y la percepción de la satisfacción general con la vida; lo que se evalúa es el efecto momentáneo predominante tanto positivo como negativo, en contraste con la satisfacción con la vida confiando en un juicio cognitivo que establece el evaluado cerca de su satisfacción con la vida como un todo, los resultados indican que existe relación positiva entre satisfacción con la vida y bienestar psicológico, es decir a mayor satisfacción con la vida, mayor es el bienestar psicológico; otra correlación encontrada fue que existe relación positiva entre bienestar psicológico y felicidad es decir a mayor bienestar psicológico mayor es la felicidad

Según Alarcón, Expresa que la satisfacción se ha alcanzado porque la persona cree que esta donde tiene que estar, o se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal para su vida. .

Comentario:La satisfacción con la vida es una apreciación subjetiva que aporta al bienestar general, ya que permite evaluar de manera personal cómo va tu vida en razón a lo que desea a uno mismo.

Con respecto a nuestro tercer **objetivo específico**, sobre Determinar el nivel de realización personal, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima., Se observa que el 45%% están en la categoría de feliz y el 55% pertenecen a la categoría de medianamente feliz, en los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima, lo que nos hace saber que solo un 45 % solo presentan un nivel de realización personal.

Según estos resultados existen similitudes con la investigación de Rosales A.; (2017) denominada: **“Autoeficacia y Felicidad en**

estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur", dicha investigación dio como resultado: una correlación estadísticamente significativa entre Autoeficacia y Felicidad ($p < .05$) Así como entre Autoeficacia y la dimensión Sentido Positivo de la Vida, ($p < .05$). Realización Personal ($p < .05$). Factor Alegría de Vivir ($p < .05$).

Según Alarcón, Refiere a la orientación hacia los los objetivos importantes para su vida, este factor expresa la felicidad plena y no solo estados temporales para estar feliz.

Comentario: La realización personal es un sentimiento gratificante puede tener una persona, de sentirme autónoma, independiente y capaz retarse a si mismo y a los demás. Por tanto una persona realizada le encuentra sentido a subida con el transcurrir de su vida y valora el aprendizaje adquirido en su vida con el transcurrir del tiempo.

Con respecto a nuestro cuarto **objetivo específico**, sobre Determinar el nivel de alegría de vivir, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima, Se observa que el 65%, se encuentran en la categoría de altamente feliz y el 2,5% pertenecen a la categoría de medianamente feliz, en los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima, lo que nos hace saber que solo un 2,5 % tienen una alegría de vivir.

Según estos resultados se encontró similitudes con las investigaciones de Talledo K.; (2017 denominada: "**Optimismo y Felicidad en estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana**") cuyo resultados señalan que el optimismo y la felicidad se encuentran relacionados ($r = .545$; $p < .001$) , de igual forma sugieren que el optimismo se relaciona de manera positiva, moderada y altamente significativa con sentido positivo de la vida ($r = .525$; $p < .001$) satisfacción con la vida ($r = .368$; $p < .001$) realización personal ($r = .416$; $p < .001$) y alegría de vivir ($r = .491$;

$p < .001$) . del mismo modo, se concluye que los resultados muestran que el optimismo y la felicidad están relacionados de manera positiva, es decir a mayor optimismo, mayor felicidad.

Según Alarcón, refiere al optimismo, alegría que en buena cuenta es expresión de la felicidad y lo maravilloso que es vivir.

Comentario: así mismo la alegría de vivir es la emoción que brota del amor y se encuentra dentro de cada persona de manera individual. Esta alegría está relacionada directamente con nuestro amor interior, estar llenos de paz y de amor por la vida.

4.4 Conclusiones

- El nivel de felicidad que predomina en los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima se encuentra en la categoría de “medianamente feliz”.
- El nivel de felicidad nos muestra la vida en un sentido positivo que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima se encuentra en la categoría de “medianamente feliz”.
- El nivel de felicidad en la dimensión satisfacción con la vida que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima se encuentra en la categoría de “medianamente feliz”.
- El nivel de felicidad en la dimensión realización personal que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima se encuentra en la categoría de “medianamente feliz”.
- El nivel de felicidad en la dimensión alegría de vivir que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima se encuentra en la categoría de altamente “feliz”.

4.4 Recomendaciones:

- Replicar el estudio otras poblaciones ya sean similares como centros de trabajo en otros departamentos, con fines de ampliar el rango de aplicabilidad de la escala de felicidad.
- Incentivar y programar talleres, que involucra la felicidad de modo que sea reforzada por los trabajadores.
- Indagar artículos y tesis en otras realidades del país, con el objetivo de reflexionar sobre los temas de la investigación y buscar las probables relaciones entre la variable felicidad en las empresas.
- Realizar talleres orientadas a los trabajadores en la cual resalten importancia de implementar estrategias para incrementar el nivel de felicidad.

CAPITULO V

Programa de Intervención

5.1. Denominación del Programa

Taller: La Felicidad aplicado en los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.

Objetivo General

- Incrementar la felicidad en los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.

Objetivo Específico

- Desarrollar una actitud optimista en los trabajadores para que puedan mantener una visión positiva de la vida.
- Incentivar emociones positivas en los trabajadores para que puedan mantener una visión positiva de la vida.
- Fomentar la realización personal para la importancia en el trabajo.

5.2 Justificación del problema

Las investigaciones están demostrando la felicidad para los trabajadores esta presentando un nivel de felicidad bajo, ya que no disfrutan de su trabajo. Como sabemos, si los trabajadores no se encuentran en un buen clima laboral, no se desenvuelven de manera eficaz en cada labor que realizan, por lo que se verá reflejado en su desarrollo, desempeño y/o desenvolvimiento en su ámbito laboral, y en consecuencia también en su calidad de vida.

Es así que Aristóteles, relaciona a la felicidad con la ética, poniendo a la felicidad como algo superior. Por lo que la felicidad es una actividad que parte de la inteligencia y la virtud que es propio de cada persona.

Desde el punto de vista de Alarcón (2006) refiere "A un estado de ánimo que experimenta un apersona en razón a la posesión de un bien anhelado, es decir, el bien hace la es una felicidad de naturaleza variable, estas pueden ser

materiales, éticos, psicológicos, religiosos, sociales, políticos, etc. La felicidad, hoy en día ha desbordado fronteras de la psicología, no solo en lo personal, sino también actualmente es abordado mediante políticas de bienestar, vale decir, hacer países de ciudadano felices, tal como lo intuyó Platón.

Según (Rojas, 2000). “la felicidad es un punto ideológico que no tiene fin, en que siempre falta una pieza para entenderlo. La felicidad es la vocación universal del ser humano, una tendencia metida en sus entrañas, un deseo profundo que arrastra y empuja en esa dirección. Pero la felicidad es ante todo un estado de ánimo, un paisaje interior a través del cual me encuentro contento conmigo mismo, una mezcla de alegría y paz interior. El que no sabe lo que quiere no puede ser feliz”.

Por otro lado Maslow (2006, como se citó en Bustamante y Morillo, 2012) definía a las personas felices como aquellas que se integraban y adaptaban a las situaciones desconocidas con facilidad, adaptándose de manera casi inmediata y elaborando estrategias que le permitan sobrellevar de la mejor manera dichas circunstancias, o incluso también a las que hacían frente a la situaciones adversas teniendo en la mayoría de ocasiones una respuesta o solución efectiva para poder resolverla, así como aquellos que luchaban por salir adelante utilizando toda su capacidad intelectual y emocional en mayor intensidad con el fin de obtener un funcionamiento que a presente y futuro les genere confianza y seguridad para poder atravesar las mismas o diferentes situaciones, generando en ellos una actitud positiva hacia la vida.

Los trabajadores, a pesar de que poseen aspiraciones y deseos de superación, no poseen un adecuado disfrute por la vida, lo cual se refleja en su Estrés laboral, en el desempeño de sus actividades y en sus anhelos hacia el futuro. Las investigaciones sobre la felicidad demuestran que un bajo nivel de esta se encuentra en personas con estados depresivos, bajo sentido de vida, poca satisfacción con la vida, poca percepción de realización personal y alegría por vivir. 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.

La felicidad es importante ya que se considera un grado de satisfacción, que la persona alcanza en diversos momentos de su vida, es por ello que el estar bien consigo mismo implica un estado de alegría y por ende contribuirá a tener una mejor producción y desempeño en lo que realice, ya sea en el trabajo o en su vida cotidiana.

5.3. Establecimiento de Objetivos del Programa

Sesión 1

Tema: Significado de la Felicidad

Objetivo:

Conocer la importancia de la felicidad y el efecto que causa en los distintos aspectos de la vida.

Actividad 1:

Se les pedirá a los participantes que formen 2 grupos de 10 personas, luego se les entregara papelotes en las cuales dibujaran un árbol, con raíces, ramas, hojas y frutos; cada uno de estos elementos están relacionados y representa lo siguiente.

Las raíces deberán escribir las cualidades positivas que poseen, en las ramas deberán especificar acciones en las cuales ellos se sienten alegres y por último en los frutos representarán el resultado positivo de vivir feliz.

Actividad 2:

Se solicitará a los participantes que se agrupen de la misma forma, se ubicaran sentados en carpetas ya organizadas en círculo en espacios diferentes del aula, se les pedirá a cada grupo que realicen una lluvia de ideas sobre cómo conceptualiza cada uno a la felicidad desde su punto de vista y vivencias, finalmente tendrán que llegar a un consenso y hacer un concepto de

felicidad grupal, con los aportes de cada uno y estando todos de acuerdo con este concepto general, este concepto será escrito en un paleógrafo el que guardaremos para la siguiente sesión.

Recursos:

-R. Humanos: 2

-R. Materiales: papelotes, plumones.

-Infraestructura: Aula.

Duración: 45 minutos.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión 2

Tema: Comunicación Asertiva

Objetivo:

Fomentar comunicación asertiva mediante una reflexión mediante: El estilo Pasivo, Estilo Agresivo y Persona.

Actividad:

Los participantes serán ubicados formando una media luna, para esta dinámica nosotros tendremos preparada una pizarra comenzaremos a explicar las características de cada uno de los estilos de conducta.

Ratón: Estilo Pasivo: no conoce, ni sabe cómo defender sus derechos. Es cobarde y actúa a la voluntad de los demás, sin causarles algún malestar.

León: Estilo agresivo;no sabe cómo defender sus derechos de manera pasiva, al contrario se avasalla con los demás manipulándolos mediante insultos y gritos.

Persona: Estilo asertivo;es una persona que conoce de sus derechos y los defiende sin ser agresivo ni cobarde. Se expresa mediante sus ideales y sentimientos, respetando a los demás participantes.

Luego se divide a los participantes en 3 grupos y realicen 3 dramatizaciones donde aparezcan representados los estilos de conducta.

Se realizan las representaciones y después se hace una puesta en común en torno a los siguientes puntos:

¿Cómo calificarías la actuación de los participantes?

Según el papel que le toco representar, ¿cómo se sintió? ¿Se sintió identificado con su personaje?

¿Podrás mencionar las ventajas y desventajas del estilo de vida representado en cada situación?

Recursos:

-R. Humanos: 2

-R. Materiales: pizarra, plumones.

-Infraestructura: Aula.

Duración: 45 minutos.

Evaluación: Se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión 3

Tema: Motivación Laboral

Objetivo:

Dar a conocer la importancia de los estímulos para desarrollar actitudes positivas, las cuales puedan mejorar su desempeño en el trabajo.

Actividad:

Se solicitará que dos alumnos/as voluntarios/as deben salir del aula. Se divide el resto en grupos de 5 alumnos y deberá elegir un representante, cada grupo recibe diferentes instrucciones.

El subgrupo 1 deberá buscar laminera que el primer voluntario ingrese a al aula, este se mostrara neutral, observara en todo momento al segundo voluntario.

El subgrupo 2 deberá mostrarse neutro y observar al/a la primer/a voluntario/a, y desanimar todo lo que pueda al /a la segundo/a.

Una vez dadas las instrucciones, se pide al/a la primer/a voluntario/a que entre en el aula y se le dan las siguientes instrucciones: "Tienes que lanzar e intentar introducir diez monedas, en un círculo, pintado en una cartulina situada en el suelo como a tres o cuatro pasos del voluntario". (Se le dirá lo mismo al/a la segundo/a).

Cada subgrupo deberá seguir las instrucciones reasignadas.

Recursos:

-R. Humanos: 2

-R. Materiales: plumones, papeles de colores, cartulinas, monedas, silbatos, pompones, globos.

-Infraestructura: Aula.

Duración: 45 minutos.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión 4

Tema: Liderazgo

Objetivo:

Ofrecer una exploración clara y progresiva en liderazgo de equipos de trabajo.

Actividad:

Se solicitará a los alumnos que trabajen en parejas, una de ellas tiene los ojos vendados. La persona con los ojos vendados es liderada totalmente por la persona que no tiene los ojos vendados durante cinco minutos y luego se invierten los papeles. La persona que lidera podrá cuestionar a la seguidora, acerca de lo que observa y llevarse a donde desee.

Terminado la dinámica nos reuniremos en media luna y procedemos hacer una lluvia de ideas enfocándonos en estas 5 preguntas:

- ¿Qué se siente ser liderado totalmente por otro?
- ¿Qué se siente ser el líder?
- ¿Qué te ayudó a llevar a cabo la tarea?
- ¿Qué te impidió hacer la tarea?
- ¿Qué pudo haberte ayudado a ser (aún) más eficaz en la tarea?

Terminado el compartir de ideas, les pedimos que cierren los ojos y piensen en un líder que admiren; en sus habilidades, conocimientos y competencias que posee.

Para finalizar compartirán con el grupo sobre lo que aprendieron acerca del liderazgo en base a las actividades que se realizaron.

Recursos:

- R. Humanos: 2
- R. Materiales: Pañuelo, hojas y lapiceros.
- Infraestructura: Aula.

Duración: 45 minutos.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión 5

Tema: Autoconfianza

Objetivo:

Reconocer la seguridad y confianza en las capacidades de sí mismo

Actividad:

Se le pide a los 10 participantes que se pongan de pie y se dividan en dos grupos, se les pide que elijan 1 representante por cada grupo, luego a cada grupo se les pedirá que creen un circuito utilizando una soga, participantes, silla y mesas; aun representante de cada grupo se les vendará los ojos y tendrán que seguir la cuerda; al finalizar se le pedirá que hagan un

conversatorio sobre la importancia de tener autoconfianza, para finalizar se hace una reflexión sobre la frase: “Creer es crear” .

Recursos:

-R. Humanos: 2

-R. Materiales: soga, meza y sillas.

-Infraestructura: Aula.

Duración: 45 minutos.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión 6

Tema: Autoestima

Objetivo:

Identificar el juicio personal de valía.

Actividad:

En primer lugar, el moderador pide que se pongan en círculo, hace una breve introducción acerca de lo que significa la palabra “autoestima” (evaluación que el sujeto hace de sí mismo, si te gusta o no como eres), siempre incitando a que los miembros den su opinión. A continuación, se reparte a cada persona una hoja, en la que pondrán en la parte superior la frase YO SOY....., y en la parte izquierda de la hoja, la misma frase, escrita unas 20 veces. Se les indica las siguientes instrucciones:

“Van a escribir al costado de cada frase características tuyas que consideren que sean positivas (calidades, logros, destrezas, conocimientos, capacidades).

Finalmente, el moderador pregunta a los participantes las dificultades que han tenido a la hora de completar las frases de yo soy.

Recursos:

-R. Humanos: 2

-R. Materiales: Hojas y Lapicero.

-Infraestructura: aula.

Duración: 45 minutos.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión 7

Tema: Gratitud

Objetivo:

Reconocer la importancia de la gratitud como herramienta para la felicidad.

Actividad:

Se solicitará a los participantes se ubiquen en círculo, se les entregara una hoja y un lapicero, se pedirá a cada participante realice una carta a aquellas 1-2 personas con quien se siente muy agradecido o que han influenciado para bien en tu vida, pediremos que escriban todo lo que quieran; preguntaremos a cada uno a quien le escribió la carta y seleccionaremos algunos voluntarios y trataremos que llamen y le lean a las persona a quien fue escrita la carta

Seguidamente le pediremos que piensen en una personas de su trabajo por las que te sientes muy agradecido, que suele echar una mano o que trabaje bastante contigo pediremos que se pare un momento y se lo agradezca.

Para finalizar se realizará una reflexión sobre las dos maneras de vivir la gratitud, una valorando y siendo agradecido con nosotros mismos y otra hacia los demás. Ambas son altamente beneficiosas pero la segunda al ser compartida se engrandece y se vuelve más potente, para concluir la actividad se les repartirá a cada participante una papel con la frase: "Siendo agradecido se es más feliz, porque cuan eres agradecido y valoras a los demás, tu felicidad y la del otro aumentan".

Recursos:

-R. Humanos: 2

-R. Materiales: Hojas y lapiceros.

-R Tecnológicos: Radio, USB.

-Infraestructura: Aula.

Duración: 45 minutos.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

Sesión 8

Tema: Afrontamiento del Estrés

Objetivo:

Prevenir y controlar situaciones estresantes con una técnica de relajación que permitan buscar que el trabajador este mas tranquilo.

Actividad 1:

Los participantes serán ubicados formando una media luna, se les dirá lo siguiente acompañado de música de relajación:

– Se inicia con respiraciones profundas, y llevaras tu atención a tus pies.

Deberás tomarte el tiempo necesario para sentirlos, y medir su peso y al mismo tiempo la relajación de estos.

– Se continúa con la atención mientras que subes por tus piernas (tibia, peroné y rodillas).

– Luego seguirás subiendo la atención por tus muslos, pantorrillas, genitales, glúteos y cintura.

– De este mismo modo, la atención la fijaras en el abdomen, pecho, espalda, hombros, brazos y manos.

– Sigue subiendo llevando tu atención a través de tu cuello, músculos de la cara, cuero cabelludo, y finalmente mente.

– Vuelve a respirar profundamente tres veces y siente como eres un todo que pesa y se relaja; pesa y se relaja.

Actividad 2:

Se les indicará que se hagan un círculo se les pedirá que utilicen todos sus sentidos: vista, tacto, olfato, oído y gusto, imaginando una escena en la que te relajarás y dejarás ir toda sensación de tensión; paso a paso utilizaras visualización -Imaginación guiada.

Lo primero que se debe hacer es buscar un lugar cómodo para sentarse.

Deberás cerrar los ojos e imaginarte que estas en un lugar muy tranquilo, y sentir que estas allí.

Debes sentir que te encuentras en ese lugar con tus sentidos: vista, tacto, olfato, oído y gusto.

Harás que trabajen cada uno de tus sentidos: primero lo ves, luego lo que tocas, y después lo que oyes...

Deberás sentir las sensaciones y dejaras de lado tus preocupaciones, en caso te distraes vuelve hacer la práctica.

Finalmente se pedirá a algún voluntario que hable de su experiencia en el taller.

Recursos:

-R. Humanos: 2

-R Tecnológicos: Radio, USB.

-Infraestructura el aula.

Duración: 45 minutos.

Evaluación: se hará un pequeño cuestionario de evaluación.

5.4 Sector donde está dirigido

El programa de intervención está dirigido a los 40 los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima, lo cual se dividirá en cuatro grupos de 10 personas cada uno.

5.5 Establecimiento de conductas problema / meta

5.5.1 Meta:

Para León Tolstoi (2012) Cuando una persona es feliz, es mucho más innovadora y productiva, vende y trabaja en equipo mejor, tiene menos estrés o bajas laborales.

Además, para (Seligman, 2017), se ha podido determinar que las personas más felices poseen un mejor estado de salud, más años de vida, les va a mejor en su centro laboral y en el área social, que las personas menos felices, perjudicando de manera productiva a la empresa que laboran, “si una persona es feliz la empresa generara ingresos productivos”

Sin embargo para Robbins (1999), afirma que la satisfacción laboral es la actitud general de una persona para su trabajo; en razón a las actitudes del empleado hacia su trabajo real en comparación con su trabajo ideal, “Los empleados felices que trabajan con pasión y propósito se desempeñan con efectividad incrementando su negocio”.

A la vez los estudios realizados por Delivering Happiness (2015) revelan que cuando las compañías adoptan una cultura de felicidad en el trabajo, hay un incremento de 300% en innovación, 44% de retención positiva de los empleados, 37% de aumento de las ventas y un 31% de incremento en la productividad, entre otros aspectos a destacar.

Con el cumplimiento de esta meta, lograremos que la felicidad en los trabajadores se muestre más a gusto, comprometidos, con una mejor percepción, motivación dentro de la institución.

De acuerdo a una investigación realizada por la universidad de Valencia Manuel García 2001, nos dice que los trabajadores que ocupan un cargo alto o de responsabilidad como ellos refieren son los que prefieren y consideran importante la realización personal de la seguridad o estabilidad en la institución de la empresa, caso contrario sucede con los empleados que ocupan puestos de menor cargo jerárquico dentro de una empresa, en donde un 62% es representado por las personas que priorizan la realización personal y un 36% de las que priorizan su estabilidad dentro de una empresa.

Para Edén. (2014). Nos dice que lo importante no es solo ofrecer un sueldo atractivo, se deberá tomar en consideración acciones como el reconocimiento personal y ambiente laboral, las cuales serían de mucha ayuda, otra de las opciones que proponen es el premiar los logros en el trabajo, también el facilitar y promover de forma constante el desarrollo personal de los trabajadores.

Es decir que a los trabajadores no solo debemos motivarlos con salarios atractivos, sino apoyarlos a que fortalezcan su realización personal, puesto que es un desafío para todos los individuos, involucrando su superación personal, sin limitarse al placer momentáneo, sino que engloba una serie de metas que producen satisfacción verdadera y duradera, lo explicado pues muestra un alto grado de dificultad.

5.5.2 Problema

Para Zubiría (2007) afirma que una persona que no es feliz en su trabajo siente que no disfruta lo que hace, reflejándose en un bajo nivel de realización profesional, generando una serie de actitudes negativas y sensación de desagrado e irritabilidad en lo que realiza.

Además Delivering Happiness, (2015) refiere que si un empleado es infeliz esto traería pérdidas en la productividad de la empresa, siendo un promedio de 13 mil dólares en productividad perdida.

Es así que David Fischman(2014). “La alta rentabilidad de la felicidad”, ideó un plan para que las empresas apliquen acciones concretas, que mejoren el clima laboral, el compromiso y la calidad de vida de sus empleados, pues cuando más felicidad sientan los trabajadores generan una mayor rentabilidad, en caso contrario si un trabajador no se encuentra motivado o infeliz esto traería grandes pérdidas para la empresa.

Entonces los trabajadores que no se encuentran motivados o no cuentan con una felicidad durante la realización de sus labores, traería como consecuencia bajos ingresos de productividad a la empresa, pues ya que no lograría la superación de muchos obstáculos que se le presenta durante sus actividades.

5.6 Metodología de la intervención

Echegaray. (2013). Nos dice que el taller es un lugar de creación, del desarrollo de creatividad y talento, en donde podemos aprender más de nosotros mismos.

Natalio Kisnerman (2012): “El taller es un contexto real que complementa y se integra a un solo fin en tres instancias básicas: un servicio de terreno, un proceso pedagógico y una instancia teórico-práctica”

Según Gloria Mirebant Perozo (2009): “Un taller pedagógico es un grupo de actividades ligadas a un trabajo donde encontramos personas en grupos pequeños para hacer aprendizajes prácticos, basados en objetivos según el propósito y el tema que se les asigne. se puede realizar en un ambiente cerrado o al intemperie de un contexto. Por eso el taller pedagógico es el medio ideal para formar, desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades que le permita a la persona formular su propio conocimiento para transformar un objeto.

La siguiente intervención será aplicada con un taller que se llama “La felicidad en los trabajadores administrativos en una empresa privada del cercado de Lima”, que empleará como metodología la dinámica vivencial, donde se realizarán dinámicas grupales, juegos de roles, lluvia de ideas, ejercicios de reflexión, presentación de videos y exposiciones. El programa consta de 8 sesiones de 45 minutos cada una:

-Sesión 1: Significado de la Felicidad

Se necesitará recursos humanos: 2 facilitadores, en recursos materiales: papelotes y plumones: el aula; duración 45 minutos.

- Sesión 2: Comunicación Asertiva

Se necesitará recursos humanos: 2 facilitadores, recursos materiales pizarra, plumones, en infraestructura: el aula; duración 45 minutos.

- Sesión 3: Motivación Laboral

Se necesitará en recursos humanos: 2 facilitadores, en recursos materiales: plumones, papeles de colores, cartulinas, monedas, silbatos, pompones, globos, en infraestructura: el aula; duración 45 minutos.

- Sesión 4: Liderazgo

Se necesitará recursos humanos: 2 facilitadores, recursos materiales: pañuelo, hojas y lapiceros, en infraestructura: el aula; duración 45 minutos.

- Sesión 5: Autocontrol

Se necesitará recursos humanos: 2 facilitadores, recursos materiales: soga, meza y sillas, en infraestructura: el aula; duración 45 minutos.

- Sesión 6: Autoestima

Se necesitará recursos humanos: 2 facilitadores, recursos materiales: pelota y en infraestructura el aula; duración 45 minutos.

- Sesión 7: Gratitud

Se necesitará recursos humanos: 2 facilitadores, recursos materiales hojas y lapiceros, recursos tecnológicos: teléfono, en infraestructura el aula; duración 45 minutos.

-Sesión 8: Afrontamiento del Estrés

Se necesitarán recursos humanos: 2 facilitadores, recursos tecnológicos: Radio, USB. , en infraestructura el aula; duración 45 minutos.

5.7 Instrumentos / materiales a utilizar

Recurso Humano

- Facilitadores
- Trabajadores Administrativos

Recursos Materiales

- Mesa
- Silla
- Laptop
- Proyector
- Papelógrafo
- Crayolas
- Pizarra
- Tableros
- Lápices

- Borradores
- Pelota pequeña
- Hojas bond
- Cartulina de colores
- Masking tape
- Hojas de papel rojo
- Hojas de color negro
- Plumones
- Pompones
- Soga
- Monedas
- Silbatos
- Pañuelo

Recursos Tecnológicos

- Laptop
- Proyector
- USB
- Radio
- Teléfono

Infraestructura

- Ambiente en donde se realizarán la sesión
- Mesa
- Silla

5.8 Cronograma Contenido de sesiones

CRONOGRAMA DE FECHAS				
SESIONES	GRUPO	FECHA	HORA	DURACION
	1	07/02/2019	09:30	45 min.
		14/02/2019		
		17/02/2019		
		21/02/2019		
		28/02/2019		
		07/03/2019		
		14/03/2019		
		21/03/2019		
	2	07/02/2019	11:30 a.m.	45 min.
14/02/2019				
17/02/2019				
21/02/2019				
28/02/2019				

		07/03/2019		
		14/03/2019		
		21/03/2019		
	3	07/02/2019	03:00 p.m.	45 min.
		14/02/2019		
		17/02/2019		
		21/02/2019		
		28/02/2019		
		07/03/2019		
		14/03/2019		
		21/03/2019		
	4	07/02/2019	05:00 p.m.	45 minutos
		14/02/2019		
		17/02/2019		
		21/02/2019		
		28/02/2019		
		07/03/2019		
		14/03/2019		
		21/03/2019		

N°	SESIÓN	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
1	El significado de la felicidad	Conocer la importancia de la felicidad y el efecto que causa en los distintos aspectos de la vida.	<p>Se les pedirá a los participantes que formen 2 grupos de 10 personas, luego se les entregara papelotes en las cuales dibujaran un árbol, con raíces, ramas, hojas y frutos, se les indica lo que representa :</p> <p>Las raíces deberán escribir las cualidades positivas que poseen, en las ramas deberán especificar acciones en las cuales ellos se sienten alegres y por último en los frutos representarán el resultado positivo de vivir feliz.</p>	<p>R. Humanos</p> <p>2 Facilitadores</p> <p>10 participantes</p> <p>R. Materiales</p> <p>Plumones</p> <p>Papelote</p> <p>Infraestructura</p> <p>Aula</p>	45 minutos
2	Elijo ser ratón, león o persona	Fomentar comunicación asertiva a través de una reflexión mediante los tres estilos del Estilo	<p>A los participantes se les pide hacer una media luna, se prepara una pizarra donde se expondrá los conceptos de los tres estilos de conducta con sus características.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ratón: Estilo Pasivo: ● León: Estilo agresivo; 	<p>R. Humanos</p> <p>2 Facilitadores</p> <p>10 participantes</p> <p>R. Materiales</p>	45 minutos

		<p>Pasivo, Estilo Agresivo y Persona.</p>	<p>● Persona: Se formara 3 grupos y cada uno realizará dramatizaciones, donde aparezcan representados los estilos de conducta, luego se formularán preguntas que nos llevarán a la reflexión y situaciones expuestas de manera positiva.</p> <p>¿Cómo fue la representación de cada persona?</p> <p>¿Se identificó con el estilo de comportamiento representado?</p> <p>¿Cuáles son las ventajas y desventajas del estilo de conducta representado en cada situación?</p>	<p>Plumones, pizarra,</p> <p>Infraestructura Aula</p>	
3	"¡Venga, que tú puedes!"	<p>Dar a conocer la importancia de los estímulos para desarrollar actitudes positivas, las</p>	<p>Se solicitará que dos alumnos/as voluntarios/as salgan del aula. Se divide el resto en dos grupos de 5 personas y deberá elegir un representante, para lo cual cada grupo recibe diferentes instrucciones.</p>	<p>R. Humanos 2 Facilitadores 10 participantes R. Materiales</p>	<p>45 ,minutos</p>

		<p>cuales puedan mejorar su desempeño en el trabajo.</p>	<p>El subgrupo 1 alentará al primer participante que entre en el aula, y, por el contrario, se tiene que mostrar totalmente neutro y observar la actitud del/de la segundo/a.</p> <p>El subgrupo 2 desanimara todo lo que pueda al /a la segundo/a.</p> <p>Una vez dadas las instrucciones, se pide al/ala primer/a voluntario/a que entre en el aula y se le dan las siguientes instrucciones: "Tienes que lanzar e intentar introducir diez monedas, en un círculo, pintado en una cartulina situada en el suelo". (Se le dirá lo mismo al/a la segundo/a).</p>	<p>Plumones, papeles de colores, cartulinas, monedas, silbatos, pompones, globos.</p> <p>Infraestructura Aula</p>	
4	Ojos vendados	Ofrecer una exploración clara y progresiva en liderazgo de	Se solicitará a los participantes que trabajen en parejas, se le venda los ojos a una de ella. La persona con los ojos vendados es liderada totalmente por la persona que no tiene los ojos	<p>R. Humanos</p> <p>2 Facilitadores</p> <p>10 participantes</p> <p>R. Materiales</p>	45 minutos

		equipos de trabajo	<p>vendados durante cinco minutos invirtiendo los papeles luego.</p> <p>Culminado se agrupa a todos y se comenta:</p> <p>-¿Qué se siente ser liderado totalmente por otro?</p> <p>-¿Qué se siente ser el líder?</p> <p>-¿Qué te ayudó a llevar a cabo la tarea?</p> <p>-¿Qué te impidió hacer la tarea?</p> <p>-¿Qué pudo haberte ayudado a ser (aún) más eficaz en la tarea?</p> <p>Para finalizar harán una retroalimentación grupal</p>	<p>Pañuelo, hojas y Lapiceros.</p> <p>Infraestructura Aula</p>	
5	"Circuito".	Reconocer la seguridad y confianza en las capacidades de sí mismo	<p>Se le pide a los 10 participantes que se pongan de pie y se dividan en dos grupos, eligiendo a un representante por grupo, luego a cada grupo se les pedirá que creen un circuito utilizando una soga, participantes, silla y mesas; aun representante de cada grupo se les vendará los</p>	<p>R. Humanos</p> <p>2 Facilitadores</p> <p>10 participantes</p> <p>R. Materiales</p>	45 minutos

			ojos y tendrán que seguir la cuerda; al finalizar se les pide hacer una retroalimentación de todo lo sucedido.	Soga, meza y sillas. Infraestructura Aula	
6	Me quiero y valoro”	Identificar el juicio personal de valía.	Se solicita a toso de pie y en círculo, luego se hace una introducción de la “autoestima”, incentivando a que comenten. A continuación, se les dará una hoja y escribirán en la parte superior la frase YO SOY..., y en la parte izquierda de la hoja, la misma frase, escrita unas 20 veces. Indicando las siguientes instrucciones: “Van a escribir al costado de cada frase características tuyas que consideren que sean positivas (cualidades, logros, destrezas, conocimientos, capacidades). Finalmente, el facilitar les pregunta que tan difícil fue escribir YO SOY.	R. Humanos 2 Facilitadores 10 participantes R. Materiales Pelota. Infraestructura Aula	45 minutos

7	Te lo agradezco	Reconocer la importancia de la gratitud como herramienta para la felicidad.	Se solicitará a los participantes se ubiquen en círculo, luego se les entregara una hoja y un lapicero, se les pide que realicen una carta por persona a aquellas personas con quienes se sienten agradecidos, pediremos que escriban todo lo que quieran; luego se les pedida aun voluntario a que comente todo lo que escribió; seguidamente se hará los mismo con una persona de trabajo, lo cual se sientan muy agradecido. Al culminar se hará una reflexión de cómo vivir la gratitud, valorando y siendo agradecido con nosotros mismos y otra hacia los demás. .	R. Humanos 2 Facilitadores. 10 participantes. R. Materiales Hojas y lapiceros. R. Tecnológicos Teléfono. Infraestructura Aula	45 minutos
8	Aprendo a controlar mi estrés”	Prevenir y controlar situaciones estresantes con el uso de técnica de relajación que	.Los participantes serán ubicados formando una media luna, se les dirá lo siguiente acompañado de música de relajación: – Respira lo más profundamente que puedas tres veces, luego pon tu atención en tus pies. Luego siente como pesan y se relajan constantemente.	R. Humanos 2 Facilitadores. 10 participantes. R. Materiales	45 minutos

	<p>permitan contribuir al bienestar del trabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Sigue subiendo llevando tu atención a través de la tibia, peroné y rodillas, también sientes que pesan y relajan. – Sigue subiendo llevando tu atención a través de los muslos, pantorrillas, genitales, glúteos y cintura, sigue tiempo para sentirlo y luego sientes que pesan y relajan. – Sigue subiendo llevando tu atención ahora a través del abdomen, pecho, espalda, hombros, brazos y manos, siéntelos y lo mismo sucede empiezas a sentir que pesan y se relajan. – Sigue subiendo llevando tu atención a través de tu cuello, músculos de la cara, cuero cabelludo, y finalmente mente, es todo tu cuerpo que pesa y se relaja. <p>Actividad 2</p>	<p>Globos.</p> <p>R. Tecnológicos</p> <p>Computadora.</p> <p>USB.</p> <p>Infraestructura</p> <p>Aula</p>	
--	--	--	--	--

			<p><i>Se les pedira formar un circulo y que utilicen todos sus sentidos: vista, tacto, olfato, oído y gusto, van a imaginar escenas y serás guiada por el facilitador.</i></p> <p>Encuentra un lugar tranquilo y siéntate derecho y cómodo, cierra los ojos e imagínate en un lugar tranquilo.</p> <p>Camina por el lugar, sintiendo las sensaciones; los colores, texturas, olor, sonido, imaginas varios lugares tranquilos y te relajaras.</p> <p>Al concluir se le pide que cuente sus anécdotas.</p>		
--	--	--	--	--	--

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alarcón, R. (2005). *Variables psicológicas asociadas con la felicidad*. *Persona*, 3, 147-157. Recuperado Junio 2010. Obtenido de: <file:///C:/Users/toshiba/Downloads/Dialnet-VARIABLESPsicologicasAsociadasConLaFelicidadEnCent-6181501.pdf>
- Alarcón, R. (2002). *Fuentes de felicidad: ¿Qué hace feliz a la gente?* *Revista de Psicología de la PUCP*, 22(2), 171-196. Obtenido de : <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/3710>
- Alarcón, R. (2006). *Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad*. *Revista Interamericana de Psicología/International Journal of Psychology*, 40(1), 99-106. Obtenido de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad: Introducción a la Psicología Positiva* (1ª edición). Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de: <file:///C:/Users/toshiba/Downloads/1500-5790-1-PB.pdf>
- Alarcón, R., & Caycho, T. (2015). *Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 9(1), 59-69. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-23862015000100005&script=sci_abstract&lng=es
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). *Análisis exploratorio de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú)*. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 10(1), 13-24. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Árraga, M., & Sánchez, M. (2012). *Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos*. *Universitas Psychologica*, 11(2), 381-393. Obtenido de : <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n2/v11n2a03.pdf>
- Beca, J. (2007). *La amistad y la recuperación de la enfermedad*. *Jano: Medicina y Humanidades*, 1655, 66-68.

- Bastida, V. (2016) *Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo, Chile (tesis de licenciatura) Santiago de Chile. Universidad Andrés Bello. Obtenido de: http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/2715/a117032_Bastidas_F_Analisis_de_practicas_de_bienestar_2016_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Bernedo, J. (2013). *La felicidad, sueño y realidad. Análisis Laboral,(tesis de licenciatura)Peru, universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenida de : <https://es.scribd.com/document/390178421/Tesis-Completa-de-Escala-de-Satisfaccion-Laboral-1>.*
- Bruno, F. (1997). *Diccionario de términos psicológicos fundamentales. España: Paidós Studio. Obtenido de. <https://www.casadellibro.com/libro-diccionario-de-terminos-psicologicos-fundamentales-2aa-ed/9788449303807/564831>*
- Bustos, R. (2014). *Patch Adams entregó su receta para la felicidad. Facultad de Medicina, Universidad de Chile, Chile. 95. Obtenido de: <http://www.uchile.cl/noticias/139566/patch-adams-llamo-a-cambiar-la-atencion-medica-a-los-pacientes>*
- Cataluña, D. (2017). *Manual de ejercicios de Psicología Positiva aplicada: Ejercicios sencillos para incrementar el bienestar. España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Obtenido de. <https://www.copcv.org/db/docu/170419111407WtnYiyZunKZr.pdf>*
- Certeza N° 3. (2015). *Felicidad y rendimiento académico: ¿Qué nos dice la prueba PISA? Centro de Investigación e Innovación de Pregrado, Oficina de Becas Pregrado. Perú: Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Obtenido de: <http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/certeza3.pdf>*
- Chacón, F. (2015). *Índices de felicidad y bienestar. Indicadores internacionales de desarrollo: seguimiento e interpretación para Costa Rica. Costa Rica: Observatorio del Desarrollo, Universidad de Costa Rica. Obtenido de. http://odd.ucr.ac.cr/sites/default/files/indicadores_internacionales_de_desarro*

[llo/2015/application/pdf/serie_iid_06_ifb.pdf](#)

Comfort, R. (2011). *Dios tiene un plan maravilloso para tu vida: El mito del mensaje moderno*. Estados Unidos: Living Waters Publications. Obtenido de: <https://www.iberlibro.com/9781936906000/Dios-plan-maravilloso-vida-mito-1936906007/plp>

Córdova J. Sequeiros Silva (2018) *Estilos de afrontamiento y felicidad en estudiantes de la facultad de psicología de una Universidad Particular de Lima*. (Tesis de licenciatura) Perú. Universidad Ricardo Palma. Obtenido de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1424/TESIS%20FINAL%20SULCA-CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Csikszentmihalyi, M. (2007). *Fluir: Una psicología de la felicidad* (5ª edición). España: Kairos. Obtenido de: <http://academyw.com/recursos/mas/Directorio/Recursos/rfwyz/Mas/200/05.%20MENTE:CUERPO/201.%20FLUIR.pdf>

Dalai Lama & Cutler, H. (2001). *El arte de la felicidad: Un nuevo mensaje para nuestra vida cotidiana*. España: Grijalbo. Obtenido de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/Libros_y_mas/2016/03/art-fel.pdf

Davey, K. (2016). *Felicidad y engagement en estudiantes de educación superior que trabajan en Lima*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Psicología con mención en Psicología Organizacional). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Obtenido de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5350>

De la Torre, J., Sánchez, N. & Pérez, L. (2016) *Terapia de fortalezas personales basada en Psicología Positiva. Manual para terapeutas*. España: Asociación Justalegría. Obtenido de: <http://razonesparavivir.org/wp-content/uploads/2017/02/Terapia-de-Fortalezas-Personales-basada-en-Psicologi%CC%81a-Positiva.pdf>

Del Carre, C. (2014). *Rasgos de personalidad y su relación con la felicidad*. (Tesis de grado para obtener el título de Licenciado en Psicología). Universidad Abierta Interamericana, Argentina. Obtenido de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC114151.pdf>

- Escaffi, C. (2016). *El nuevo enfoque del Marketing: el Marketing de la Felicidad y su tropicalización*. Jornada Académica de Gestión: Marketing de la felicidad. Recuperado de: <https://goo.gl/UeBNek>
- Espinoza B., (2014) *Felicidad en el Trabajo: Proyecto Happiness Aplicado en la empresa The Edge*. Quito- Ecuador. Universidad San Francisco de Quito. Disponible en: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/2014444%20tesis%20internacional.pdf>
- Eugenio, J., Lachuma, U. & Flores, I. (2015). *Felicidad: Un estudio comparativo en estudiantes universitarios de Psicología y Administración de una Universidad Privada de Tarapoto*. *Revista de Investigación Apuntes Psicológicos*, 1(1), 21-29.
- Foglia, G. (2011). *Estudio sobre felicidad: Primer informe*. Argentina: Universidad de Palermo. Obtenido de. <https://www.palermo.edu/pdf/informe-sobre-felicidad-argentina.pdf>
- Foglia, G. (2012). *Estudio sobre felicidad: Segundo informe*. Argentina: Universidad de Palermo. Obtenido de. https://www.palermo.edu/economicas/PDF_2012/INFORME_TNS_UP_FELI_CIDAD_III.pdf
- Gómez J., Muñoz M.(2016), *Felicidad en el trabajo: acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada*. Medellín .Estudio preliminar: universidad de Antioquia. Disponible en: file:///C:/Users/Admin/Downloads/0333%20internacional%20GomezJose_2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf.
- Gómez, J. y Muñoz M. (2016) *Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de Entrevista Estructurada, (tesis de licenciatura)*. Colombia. Universidad de Medellín. Obtenido de: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose_2016_FelicidadTrabajoEntrevista.pdf
- Grupo RPP. (20 de marzo de 2013). *Vital: ¿Cuál es el lugar más feliz del Perú?* Obtenido de: <http://vital.rpp.pe/salud/cual-es-el-lugar-mas-feliz-delperu-noticia-578070>

- Guimón, P. (29 de noviembre de 2009). *El País Semanal*. Recuperado de [:https://elpais.com/diario/2009/11/29/eps/1259479614_850215.html](https://elpais.com/diario/2009/11/29/eps/1259479614_850215.html)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la bbinvestigación*. México: Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- León, S., & Hidalgo, E. (2017). *Gratitud y felicidad en estudiantes del segundo al quinto año de una universidad privada de Lima Este*. (Tesis para Licenciatura). Perú: Universidad Peruana Unión. Obtenida de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/424/Susana_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León M. (2018), *Felicidad en Estudiantes Universitarios de Psicología en una Universidad Privada de Lima*. Estudio preliminar de Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Disponible en: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/antecedente%20nacional%2001.pdf>
- Luzón, R. (20 de Marzo de 2017). *Las principales fuentes de la felicidad de los chilenos*. Recuperado de: <https://www.publimetro.cl/cl/estilovida/2017/03/20/felicidad-chilenos-actualidad.html>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos. Obtenida de: <http://www.editdiazdesantos.com/libros/maslow-abraham-h-motivacion-y-personalidad-L02000840901.html>
- Mendoza C.(2015), *Felicidad del docente del área de ciencia, tecnología y ambiente en la práctica pedagógica – Región Madre de Dios*. Lima – Perú. 2015. Estudio preliminar: Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en:file:///C:/Users/Admin/Downloads/2015%20tesis%2004_Mendoza.pdf
- OMS. (Agosto de 2015). *Felicidad nacional bruta y salud: lecciones de Bhután*. Recuperado de: <http://www.who.int/bulletin/volumes/93/8/15-160754/es/>
- ONU. (2017). *World Happiness Report*. USA: Organización de las Naciones Unidas. Obtenida de: <https://worldhappiness.report/ed/2018/>

- Pardo, S. (2017) *Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en Estudiantes de nivel secundario en colegios adventistas de Trujillo. (Tesis de licenciatura) Perú. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/308/pardo_ts.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Pérez, V. (21 de Marzo de 2017). *Informe mundial de la felicidad: los países más felices e infelices del mundo. Recuperado de: <https://hipertextual.com/2017/03/informe-mundial-mas-felices>*
- Rico E. (2017) *desarrollo de un modelo de felicidad organizacional en uniempresarial, como estrategia para ser integrales laboralmente (tesis de maestría) Colombia. Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá – Uniempresarial. Obtenido de: <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/20207/T%20MBA%20AG%20R541d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Riveros, M., Hernández, H., & Rivera, J. (2007) *Niveles de depresión y ansiedad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. Revista IIPSI, 10(1), 91-102. Obtenida de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3909>*
- Rodríguez, G. Domínguez, G y Escoto María (2017) *Evaluación psicométrica de la escala de felicidad de Lima en una muestra mexicana, (tesis de licenciatura) México. Universidad Autónoma del Estado de México, México . Obtenido de: <file:///C:/Users/toshiba/Downloads/16676-Texto%20del%20art%C3%ADculo-79640-1-10-20171231.pdf>*
- Romero, E. y Valentín, S. (2015) *Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y felicidad en madres adolescentes. México (tesis de licenciatura) México. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO. Obtenido de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/66594/%E2%80%99CSAT%20ISFACCI%C3%93N%20CON%20LA%20VIDA%2C%20BIENESTAR%20PSICOL%C3%93GICO%20Y%20FELICIDAD%20%20EN%20MADRES%20ADOLESCENTES%E2%80%9D-split-merge.pdf?sequence=3&isAllowed=y>*
- Rosales A.; (2017) *“Autoeficacia y Felicidad en estudiantes universitarios de la*

carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur”,(tesis de licenciatura) Perú. Universidad Privada Lima Sur. Obtenido de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/370>

Saber es práctico. (2017). Religiones por número de creyentes. Recuperado de: <https://www.saberespractico.com/curiosidades/religiones-numerocreylentes/>.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). Metodología y diseños en la investigación científica. Perú: Editorial Visión Universitaria. Seligman, M. (2003). La auténtica felicidad. España: Vergara. Obtenida de : <https://www.amazon.es/METODOLOG%C3%8DA-Y-DISE%C3%91O-INVESTIGACI%C3%93N-CIENT%C3%8DFICA-ebook/dp/B013PU1Z0K>

Talledo K.; (2017) “Optimismo y Felicidad en estudiantes de Psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana”. (Tesis de licenciatura) Perú. Universidad Privada Lima Metropolitana. Obtenida de: <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12913>

TEDx Talks. (20 de Marzo de 2015). ¿Cómo promover la felicidad de los peruanos?/ Jorge Yamamoto/ TEDxTukuy. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=mqoWD9X7-ys> Tironi, E. (2005). ¿Es Chile un país feliz? *El Mercurio, Chile*.

Toribio, L., González, N., Valdez, J., González, S., & Van, H. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología Iberoamericana, Universidad Iberoamericana*, 20(1), 71-79. Obtenida de: <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623008.pdf>

Ura, K., Alkire, S., & Zangmo, T. (s.f.). Felicidad nacional bruta e índice de FNB (GNH). Recuperado de: http://www.servindi.org/pdf/Felicidad_nacional_bruta_indice_FNB.pdf

Zubieta, E. & Delfino, G. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Anuario de investigaciones*, 17, 277 – 283. Obtenido de. <http://www.redalyc.org/pdf/3691/369139946018.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de Consistencia

PROBLEMA PRINCIPAL	PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVO PRINCIPAL	OBJETIVOS SECUNDARIOS	VARIABLE	METODOLOGIA
¿Cuál es el nivel de la felicidad que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del mercado de Lima?	¿Cuál es el nivel de sentido positivo con la vida, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima?	Determinar el nivel de felicidad que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.	Determinar el nivel de sentido positivo de la vida que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.	Felicidad	El tipo de investigación del presente trabajo es descriptivo no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 40 colaboradores. El Instrumento utilizado: Escala de la Felicidad
	¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima?		Determinar el nivel de satisfacción con la vida, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.	Factores de la variable:	
	¿Cuál es el nivel de realización personal, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima?		Determinar el nivel de realización personal, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.	Sentido positivo de la vida Satisfacción con la vida Realización personal Alegría de vivir	
	¿Cuál es el nivel de alegría de vivir, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima?		Determinar el nivel de alegría de vivir, que presentan los trabajadores administrativos en una empresa privada del Cercado de Lima.		

ANEXO 2. CARTA DE PRESENTACION DE LA UNIVERSIDAD



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 03 de octubre del 2018

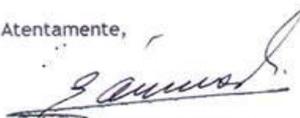
Carta N° 2358-2018-DFPTS

Licenciada
LAURA CARAVEDO MONTENEGRO
GERENTE DE R.R.H.H.
CIA. INDUSTRIAL NUEVO MUNDO S.A.
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Rosemy Betsayra PEÑA PESEROS**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 74-4158120 quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

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

Atentamente,



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

RGS/erb
Id. 967942

Laura Caravedo Montenegro
03/10/2018



CIA. INDUSTRIAL NUEVO MUNDO S.A.

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

ANEXO 3. ESCALA DE LA FELICIDAD DE LIMA

Escala de la felicidad de Lima.

Edad: _____	Sexo F M :
Grado de instrucción: _____	Puesto: _____

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 respuesta buena ni mala.

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