

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Felicidad en trabajadores del área administrativa de una empresa privada de  
Lima Metropolitana

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Víctor Joseph Iglesias Legua

Lima-Perú

2019

## **DEDICATORIA**

A mis familiares y amigos, sobre todo a mi padre que siempre está rodeando mi vida y en mi corazón, gracias por tu esfuerzo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco principalmente a mis profesores, que siempre confiaron en mis capacidades. *“Confía en el tiempo, que suele dar dulces salida, a amargas dificultades”*

Miguel de Cervantes

## **PRESENTACIÓN**

Estimado Jurado, presento ante ustedes la tesis con el título “Felicidad en trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana”, con la premisa de poder identificar el nivel de felicidad en colaboradores de una empresa privada, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Atentamente

Víctor Joseph Iglesias Legua

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>III</b>
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>IV</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>IX</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>X</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>XI</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>XII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>XIII</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>15</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.1.2 A nivel internacional	15
1.1.3 A nivel nacional	18
1.1.4 A nivel local	19
1.1.5 Descripción de la Institución	21
1.2 Formulación del problema	21
1.2.1 Problema primario	21
1.2.2 Problemas secundarios	21
1.3 Objetivos	22
1.3.1 Objetivo general	22
1.3.2 Objetivos específicos	22
1.4 Justificación e importancia	23

<b>CAPÍTULO II</b>	<b>24</b>
<b>MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b>	<b>24</b>
2.1 Antecedentes	24
2.1.1 Antecedentes internacionales	24
2.1.2 Antecedentes Nacionales	26
2.2 Bases teórica	28
2.2.1 Felicidad	28
2.2.2 Base Histórica	29
2.2.3 Características de la Felicidad	32
2.2.4 Factores de la felicidad	32
2.2.5 Tipos de Felicidad	33
2.2.6 Importancia de la Felicidad	34
2.2.7 Dimensiones de la Felicidad	35
2.2.8 Aportes de la Psicología Humanista	35
2.3 Bases Conceptuales	35
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>37</b>
<b>METODOLOGIA</b>	<b>37</b>
3.1 Tipo y Diseño Utilizado	37
3.1.1 Tipo	37
3.1.2 Diseño	37
3.2 Población y Muestra	38
3.2.1 Población	38
3.2.2 Muestra	38

3.3 Identificación de la variable y su operacionalización	38
3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	40
3.4.1 Técnica	40
3.4.2 Ficha Técnica	40
3.4.3 Adaptación de la Prueba	41
3.4.4 Confiabilidad	41
3.4.5 Validez	42
3.4.6 Baremos	43
<b>CAPITULO IV</b>	<b>44</b>
<b>PROCESAMIENTO, PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>44</b>
4.1 Procesamiento de los resultados	44
4.2 Presentación de los resultados	44
4.3 Análisis y Discusión de los resultados	58
4.4 Conclusiones	61
4.5 Recomendaciones	62
<b>CAPITULO V</b>	<b>63</b>
<b>PROGRAMA DE INTERVENCION</b>	<b>63</b>
5.1 Denominación del Programa	63
5.1.1 Objetivo General	63
5.1.2 Objetivos Específicos	63
5.2 Justificación del Problema	63
5.3 Establecimiento de Objetivos	66
5.4 Sector al que se dirige	83
5.5 Establecimiento de conductas Problemas / Meta	83

5.6 Metodología	84
5.7 Recursos Utilizados	85
5.8 Cronograma	87
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>96</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>100</b>
<b>Anexo 1. Matriz de consistencia.</b>	<b>100</b>
<b>Anexo 2. Carta de presentación</b>	<b>101</b>
<b>Anexo 3. Escala de felicidad de alarcón</b>	<b>102</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable	39
Tabla 2. Baremos dimensiones escalada de felicidad	43
Tabla 3. Baremos puntaje total escala de felicidad	43
Tabla 4. medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación	45
Tabla 5. Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes de la escala de felicidad	46
Tabla 6. Nivel total de felicidad	48
Tabla 7. Nivel del sentido positivo de la vida	50
Tabla 8. Nivel de satisfacción con la vida	52
Tabla 9. Nivel de realización personal	54
Tabla 10. Nivel de alegría de vivir	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel total de felicidad	49
Figura 2. Nivel de sentido positivo de la vida	51
Figura 3. Nivel de satisfacción con la vida	53
Figura 4. Nivel de realización personal	55
Figura 5. Nivel de alegría de vivir	57

## RESUMEN

El presente estudio ha tenido como objetivo Determinar los niveles de felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana, para lo cual se considera oportuno el uso de la escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón (2006) la cual fue aplicada en 57 trabajadores de este recinto ubicado en Lima Metropolitana. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de diseño no experimental de tipo transversal. Los resultados revelan que el 45% de la muestra cuenta con un nivel de Felicidad "Alto". Por lo que respecta a las dimensiones, en la Dimensión Sentido positivo, la muestra evidencia que el 77.6%, se encuentra dentro de la categoría "Medianamente Feliz". En la Dimensión Satisfacción con la Vida, los resultados revelan que el 50%, se considera dentro de la categoría "Feliz". En la Dimensión Realización Personal, los resultados revelan que el 59%, se considera en la categoría "Feliz". En la Dimensión Alegría de Vivir, los resultados revelan que el 78% se considera dentro de la categoría "Altamente Feliz". **Conclusión:** La mayoría de evaluados exterioriza un estado mental compuesto de emociones positivas. **Recomendación:** Se recomienda la implementación y ejecución de un taller de intervención en el cual participen los trabajadores del área administrativa con el fin de mantener o mejorar la percepción de la Felicidad en los colaboradores de la empresa.

**Palabra clave:** Felicidad, personal administrativo, Satisfacción Personal, Sentido Positivo.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the levels of happiness presented by workers in the administrative area of a private company in Metropolitan Lima, for which the use of the happiness scale of Reynaldo Alarcón (2006) is considered appropriate. It was applied in 57 workers of this enclosure located in Metropolitan Lima. The research is of a quantitative, descriptive type and non-experimental cross-sectional design. The results reveal that 45% of the sample has a level of Happiness "High". Regarding the dimensions, in the positive Sense Dimension, the sample shows that 77.6% is within the category "Medium Happy". In the Satisfaction with Life dimension, the results reveal that 50% is considered within the "Happy" category. In the Personal Achievement Dimension, the results reveal that 59% is considered in the "Happy" category. In the Joy of Living dimension, the results reveal that 78% is considered within the "Highly Happy" category. **Conclusions:** The majority of evaluated externalize a mental state composed of positive emotions. **Recommendations:** It is recommended the implementation and execution of an intervention workshop in which the employees of the administrative area participate in order to maintain or improve the perception of Happiness in the employees of the company.

**Keyword:** Happiness, administrative staff, Personal Satisfaction, Positive Sense.

## INTRODUCCIÓN

La felicidad es concebida como un estado de ánimo positivo que depende mucho de la percepción de cada individuo acerca de las circunstancias, por ejemplo para algunos, el reconocimiento del buen trabajo, será algo gratificante; pero para otros, algo gratificante será, el preferir algún beneficio económico. Cualquier ser humano puede enriquecer o dañar su vida, en la medida de la percepción que este tenga acerca de la situación, puesto que el pensamiento acerca de las cosas interviene en cada una de las cosas que realiza un individuo. (Armendariz, 2007)

Este aspecto sin lugar a dudas repercutirá en el desenvolvimiento y la producción de los trabajadores en una organización, dado que un trabajador feliz es el resultante de muchos factores; como lo pueden ser las remuneraciones, los beneficios que otorgue la empresa, la oportunidad de crecimiento personal, aspectos internos, entre otras cosas. No obstante, en todo entorno laboral, es poco probable que las adversidades que se presenten, no afecten a los trabajadores, incidiendo en esta parte de la vida de un trabajador, denominada felicidad.

Ante ello, es evidente que cada vez, muchos de los trabajadores de las organizaciones, manifiestan conductas poco adaptativas producto del exceso de trabajo o la mala comunicación entre colaboradores y directivos, comprometiendo aspectos que van más allá de lo laboral, como lo es también la vida personal de los trabajadores, o el desarrollar patologías como el síndrome de Burnout; causando dificultades en el desarrollo de una vida plena.

Por esta razón, ha surgido el interés de abordar el tema de la felicidad en un grupo de trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana. De esta manera el presente trabajo está compuesto de la siguiente manera

En el primer capítulo veremos el planteamiento del problema, en el cual se analiza la situación problemática de la variable, detallando los aspectos más notables del contexto mundial, nacional y local. Seguidamente se definirá el

objetivo general y los objetivos específicos, justificación e importancia de la investigación.

En el segundo capítulo abordaremos el marco teórico conceptual, donde se mostrará los antecedentes de la variable de investigación, donde también se estudiara las bases teóricas, para finalmente abordar las definiciones conceptuales.

En el tercer capítulo examinaremos se identificará la metodología utilizada, tipo de estudio y diseño utilizado, igualmente se describirá la población y muestra; así como la identificación de la variable y su operalización, Finalmente cerraremos el capítulo con la descripción de las técnicas empleadas para la evaluación.

En el cuarto capítulo mostraremos el procesamiento y análisis de los resultados, para de esta manera realizar la discusión de los resultados; por último se establecerán las conclusiones y recomendaciones.

En el quinto capítulo se mostrara el programa de intervención propuesto, para mejorar la realidad del área de administración, en esta empresa privada.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

En nuestra sociedad, el trabajo dependiente ocupa la mayor parte de la población, por lo cual es esencial conocer estos temas a fondo, no solo en lo que corresponde nuestro país, en países desarrollados ya se ha detectado problemas de salud mental debido a la sobrecarga laboral y la desmotivación profesional que obtienen sus empleados, teniendo como consecuencias negativas a nivel legal o producir desgracias ligadas al suicidio por estrés laboral.

Esta realidad es preocupante a nivel mundial. No obstante hoy en día las empresas están comprendiendo que cuando hacen esfuerzos por el bienestar de los empleados, su desempeño es mejor y la empresa se beneficia extraordinariamente.

#### 1.1.2 A nivel internacional

Muñoz, (2017) señala que la riqueza de las empresas, se mide por la salud de sus trabajadores, España es uno de los países más antiguos del mundo y su edad para la jubilación rodea los 65 años, por lo tanto, es prioridad para las empresas el cuidar de sus trabajadores, según sus investigaciones una persona llega a la vejez gracias a la importancia de sus emociones.

El 59% de los trabajadores en España sufre de estrés en el trabajo, además la OMS señala que los males relacionados con la salud mental son la segunda causa de enfermedad relacionada con el trabajo después de los problemas musculares. Lo cual es preocupante para el país ya que se prevé que para el 2020 el estrés laboral sea causa de baja laboral. (Muñoz, 2017)

A raíz de esta problemática la fundación Salud y Persona y el instituto Vida Saludable han presentado la *Guía para el Bienestar Emocional en las emociones*,

el cual es un manual que conlleva datos ya existentes para poder manejar la importancia de la salud mental en las empresas e impulsar buenos hábitos y un estilo de vida saludable. (Muñoz, 2017)

Asimismo este autor señala que en general se debe velar por el bienestar de los trabajadores dentro y fuera de la organización ya que no todos los problemas emocionales tienen su origen en el trabajo. Así mismo, Formariz recuerda no preocuparse por la salud emocional de los trabajadores genera a la empresa un gasto directo un 46% mayor sin contar la sobrecarga indirecta que esto origina en el resto de los colaboradores. (Muñoz, 2017)

La Red de Empresas Saludables Españolas indica que las personas saludables y felices son más productivas y eficaces. Las situaciones estresantes son las culpables del 30% de las bajas laborales en España y generan un gasto millonario en el sector industrial. Sin embargo se ha evaluado que cada euro que se dedica al bienestar emocional de los trabajadores tiene un retorno de 3.5 euros para la empresa. Por lo cual cada vez más empresas españolas están tomando estas medidas y ocupándose en la autorrealización de sus colaboradores. (Muñoz, 2017)

Según Publímetro (2018) cada año se registran más casos ligados al estrés laboral, incluso la OMS ha declarado al estrés como una epidemia global. En Chile el Otec Cultura, Mira Coaching y Gestión Chile, realizan desde hace 1 año, un novedoso curso sobre la manera en que la felicidad permite consolidar el proyecto de vida.

La coach Carla Vidal, señala que el curso, tiene como objetivo que los asistentes desde sus lugares de trabajo y desde su propia vida encuentren y entiendan la felicidad como la realización de su proyecto de vida, por lo cual se les entrega herramientas provenientes de la psicología positiva para que puedan tener una actitud resiliente frente a las situaciones que se le presenten. Además de realizar actividades lúdicas y juego de roles. (Publímetro, La felicidad: la clave para un mejor clima de trabajo, 2018)

Colaboradores que han podido pasar por este curso, resaltan la importancia que es la aplicación de estas estrategias en las empresas, “la felicidad para mi es



la tranquilidad física, mental y espiritual, y si es tranquilidad la tengo en mi trabajo voy a ser más feliz aun”, indica una de las colaboradoras. (Publmetro, La felicidad: la clave para un mejor clima de trabajo, 2018)

un sector beneficiado es el de salud, ya que se ha podido registrar resultados positivos de estas capacitaciones, ya que se permite tener una mejor interacción entre los funcionarios y los usuarios, ya que resalta el trabajo para colaboradores que trabajan con el público en general, ayudándoles a tener un trabajo armonioso. (Publmetro, La felicidad: la clave para un mejor clima de trabajo, 2018)

Según Rendón (2018) en México, el estrés laboral ha llevado a cifras exorbitantes, este problema logra que se pierda 16 mil millones de pesos anuales en el sector productivo de México. El 75 % de los mexicanos padece de fatiga por estrés laboral o también llamado síndrome del “burnout” según la OMS. De igual forma en estos estudios, se ha comprobado que los chinos presentan un 73% de fatiga laboral, luego los estadounidenses con 59%.

De acuerdo con la OMS, la fatiga laboral es causada por la fuerte carga de labores y las presiones que son sometidos los trabajadores, esto ligado a lo que se denomina empresas tóxicas, las cuales en su mayoría no respetan los beneficios del trabajador, no considerando sus horas laborales, no definiendo bien las funciones de cada puesto, los sistemas de trabajo y la manera de gestionarlos, lo cual provoca estrés laboral, que se somatiza en problemas de salud, como cardiopatías, trastorno digestivos y aumento de la tensión arterial. (Rendón, 2018)

Para contrarrestar el Burnout, las empresas internacionales con sede en México, han puesto en marcha diversas estrategias para combatir este problema, y generar mayor felicidad en sus áreas laborales. Uno de estos ejemplos es la empresa Facebook, Microsoft o Google México, que han implementado gimnasios, comedores, salas de juegos, talleres motivacionales e incluso talleres artísticos, dentro de sus instalaciones con el objetivo de prevenir estas falacias y lograr tranquilidad emocional. (Rendón, 2018)

### **1.1.3 A nivel nacional**

El Minedu señala que uno de los sectores con basta preocupación en el sector laboral, es el de las personas con discapacidad, específicamente aquellos con síndrome de Down. En el Perú aproximadamente cien mil estudiantes con discapacidad son atendidos por el sistema educativo en las modalidades de educación básica especial, básica regular, básica alternativa y técnico productiva, sin embargo la mayoría por su parte no logra acceder a un trabajo estable, siendo dependiente económicamente generando inestabilidad emocional, debido a esta problemática el gobierno junto con el MINTRA se encargaron de implementar un plan piloto para promover la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad mediante capacitaciones de diversos oficios, con la finalidad de poder generar independencia económica. (Andina, 2018)

Según El Peruano (2017) la discriminación e irregularidades laborales hacia el sexo femenino sigue siendo un tema crítico en el Perú, sobre todo en los sectores primarios o de clase baja. Debido a esto el MTPE brindó su compromiso para reforzar las políticas y programas para disminuir las disparidades laborales entre hombres y mujeres. La declaración de Bridgetown 2017 adoptada por nuestro país en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA realizada en Barbados, indica un acuerdo para erradicar la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género u orientación sexual. El documento considera necesario promover una educación y capacitación de calidad para desarrollar potencial en los jóvenes con el fin de responder a los nuevos desafíos en el ámbito laboral.

Según Publimetro (2013) el psicólogo social Jorge Yamamoto, realizó una investigación nacional, donde señaló que la mayoría de peruanos, que viven en las provincias de Lima, son personas felices, relaciones como la familia, amigos, clima y gastronomía contribuyen al optimismo y sensación de bienestar. A esta conclusión se llegó después de una investigación de más de mil encuestas realizadas a nivel nacional. Según la investigación las zonas del norte y centro del país son las más felices, siendo las del sur las que menos felicidad demuestran.

Sin embargo para un peruano, ser feliz no está en función del lugar donde uno vive, hay que considerar la combinación de este y otros factores, como las necesidades, sus logros, los recursos que dispone y sus valores. (Publimetro, 2013)

Otro punto a resalta es que el crecimiento económico, más que felicidad puede generar lo contrario, ya que un país rico, no generalmente es feliz, sino que conlleva a tener varios conflictos sociales. Así mismo las personas en provincia indican que ser positivo es disfrutar lo que uno posee y adaptarse a los problemas.

Algunos aspectos que hacen feliz a un peruano, en las comunidades andinas y amazónicas es pasar tiempo con la familia y participar en las fiestas patronales son factores fundamentales. Mientras que en Lima, la realidad es distinta, ya que la felicidad es “urbanizada” siendo feliz salir a bailar o participar de una fiesta privada. (Publimetro, 2013)

#### **1.1.4 A nivel local:**

Según Gestión (2011) la felicidad laboral es para siempre, para evitar la frustración se debe reinventar su puesto laboral periódicamente. Se ha descubierto que no se puede ser feliz en la vida si uno no es feliz en el trabajo, esta máxima, se está introduciendo cada vez más en las empresas, quienes en su inicio pensaban que este tema se consideraba un tema frívolo. Cuando aparecieron los primeros estudios en los que se vinculaban la felicidad con los mayores índices de productividad y compromiso, empezaron tomarse en serio el tema, lo cual hoy resulta impensable no involucrar la efectividad de sus servicios con la felicidad de sus trabajadores, lo cual es la manera más efectiva para que estén enguachadas y comprometidas con sus labores día a día.

Respecto a los últimos sondeos el 51% de peruanos indican que son felices en sus puestos laborales mientras que el otro 49% indica que no lo es. Los motivos son variables, mientras que el 30% ha podido desarrollarse laboralmente, otro 20% puede equilibrar su trabajo y su vida personal, un 15% indica que hay un buen ambiente laboral, 10% cree tener oportunidades para ascender, un 5% su

trabajo le permite viajar, otro 5% considera a sus amistades en el trabajo, y otro 10% indica que tiene un buen jefe y se sienten valorados. Mientras que el otro 29% restante indica que no son nada felices en sus labores, los cuales sus motivos son por falta de un buen salario, no tener oportunidades para ascender, no poder desarrollarse laboralmente o el clima laboral es pésimo. Estos indicadores demuestran la realidad socioemocional de los trabajadores en el país. (Gestión, 2017)

Según La República (2017) la felicidad es considerada utópica, ya que no tiene base exacta y es relativa dependiendo de la situación en la que este. Juan Arapovic, profesor universitario, quien durante los últimos meses ha desarrollado un proyecto relacionado con bienestar mental, el cual busca como finalidad relacionar y mejorar la felicidad y la producción en el trabajo. Una de sus premisas, es que el cerebro humano, solo es consciente del 5% de su actividad, el 85% de este subconsciente que queda es negativo, lo cual el lado negativo predomina inconscientemente.

El miedo y el amor son las 2 energías principales, y las 2 importantes, el miedo ayuda a protegernos, pero también conlleva estrés y crea limitaciones. El 65% de los colaboradores afirman que están estresados, el cual genera fisiológicamente que la glucosa no llegue al cerebro correctamente, lo cual hace que una persona no labore bien. Juan Arapovic, ha fundado el proyecto “Feliz mentica”, el cual es un taller que usa como única herramienta la mente de las personas, sus ideas. Este taller resalta que la felicidad más que dinero e inversiones, es tiempo y convencimiento. (La República, 2017)

Para Arapovic, la felicidad conlleva varios factores y se puede generar mediante afirmaciones, emociones, y sensaciones positivas, lo cual hace que neuronalmente sea más positivo nuestro cerebro. La sonrisa es fundamental, el solo hecho de sonreír, expulsa serotonina, endorfina y oxitócica, lo cual genera placer en el cuerpo. (La República, 2017)

### **1.1.5 Descripción de la Institución**

La institución privada a investigar, cuenta con 30 años en el mercado laboral, dedicada a la tercerización de personal y gestión humana, ha sido catalogada con una empresa líder en su rubro, siendo prestigiosa su calidad.

Cuenta con diversas áreas administrativas, cada una con una función predeterminada. Área de bienestar social, encargada del trabajo social, área de selección, encargada del reclutamiento y evaluación de candidatos, área de remuneración, encargada del cálculo y facturación de los clientes, área de contabilidad y finanzas, encargada de las finanzas de la empresa, área legal, encargada de las contingencias legales de la empresa, área de tesorería, encargada de realizar los pagos de haberes a proveedores, área de sistemas, encargados del mantenimiento de sistemas en general de la empresa, área comercial, encargado del marketing general de la empresa, área de logística, encargado del área logístico.

Su población administrativa rodea los 50 colaboradores, lo cual determina un grupo eficiente para la realización de la investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problemas Generales**

¿Cuál es el nivel de felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?

### **1.2.2 Problemas Especificos**

¿Cuál es el nivel felicidad en su dimension de sentido positivo de la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel felicidad en su dimension de satisfacción con la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel felicidad en su dimension de realización personal en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel felicidad en su dimension de alegría de vivir en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar los niveles de felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar el nivel felicidad en su dimension de sentido positivo de la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.

Determinar el nivel felicidad en su dimension de satisfacción con la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.

Determinar el nivel felicidad en su dimension de realización personal en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.

Determinar el nivel felicidad en su dimension de alegría de vivir en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.

## **1.4 Justificación e importancia**

La siguiente investigación tiene como finalidad el demostrar la importancia de la felicidad emocional en trabajadores del sector privado, el cual tiene como objeto proporcionar datos fiables, para poder detectar falacias emocionales ligadas al ámbito laboral.

Asimismo, esta investigación tiene un resultado práctico para las empresas las cuales les permitirá tomar decisiones reales a esta problemática que cada vez más afecta al área laboral.

La problemática en países de Europa, se ha detectado que el estrés laboral, es la segunda enfermedad ligada al trabajo después de los dolores musculares. Así mismo en países de América latina, esta realidad se ha agravado a tal punto de ser motivo de pérdida del empleo, llevando a las empresas a tomar pautas para incrementar el nivel de felicidad en sus colaboradores.

La variable plantada, desea poder impulsar a la empresa privada a crear estrategias y soluciones para enfrentar dificultades emocionales en sus colaboradores, mejorar su productividad y compromiso. Además de generar un valor teórico, ya que busca contribuir en mejorar los conocimientos de los profesionales en psicología que laboran en empresas privadas.

Estas son las razones que justifican la importancia de prestar atención en los trabajadores y su nivel emocional, así como mejorar su calidad de vida, y desarrollarse laboralmente. Para ello con los resultados obtenidos se elaboran unos programas de intervención con talleres y actividades de trabajo en equipo y otros.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Toribio, L. (2012) realizaron una investigación llamada “Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos” la cual nos indica que, según las fuentes, hasta el momento son pocas las investigaciones al nivel mundial que se han realizado sobre los aspectos positivos de la vida. Debido a esto decidieron realizar la investigación en una muestra compuesta por 405 estudiantes mexicanos de preparatoria, mujeres y hombres de 14 a 19 años, usando la EFL (Escala de Felicidad de Lima) en cual les permitiría obtener indicadores de validez y confiabilidad en adolescentes mexicanos, también poder comparar los niveles de felicidad en ambos géneros. Luego de haber aplicado el instrumento, los autores indicaron que los ítems miden lo que ellos deseaban eliminando el ítem 8 del instrumento, además de indicar que los resultados obtenidos son parecidos a los publicados por Alarcón en la muestra peruana, así mismo no se revisó diferencias significativas entre los resultados para hombres y mujeres.

Undurraga, R. (2007) realizó una investigación titulada “La Felicidad en Chile: Una Aproximación a sus Determinantes” la cual es una investigación descriptiva que tiene como objetivo determinar la felicidad de los ciudadanos chilenos, dependiendo de los niveles socioeconómicos que tienen cada persona. La investigación usa como base los datos conseguidos por la empresa CIMAGROUP en el 2006, se tuvo como muestra individuos entre 13 y 80 años de ambos sexos residentes en Chile. Se realizaron entrevistas presenciales en los hogares a partir de una selección aleatoria trietapica, la cual usa 3 factores, “Felicidad permanente”, “Felicidad Reciente”, “Escala de satisfacción con la vida”. Los resultados alegaron que las personas que son cesadas son menos felices debido a una percepción de inutilidad social. También se detectó que la familia es



un factor predeterminante para los individuos felices ya que el sentimiento de amor y protección son vitales para la felicidad, además de llegar a la conclusión que la religión no es importante para la felicidad, comparada con el factor salud.

Consuelo, M., Fínez, M. J. y Fernández, E. (2016) realizaron un estudio denominado “Sobre la felicidad y su relación con tipos y rasgos de personalidad” esta investigación realizada en la Universidad de Leon, España, su investigación explora los tipos de personalidad afectiva a partir de las respuestas a las escalas PANAS de afectivo positivo (PA) y afectivo negativo (NA) y las dimensiones de personalidad medidas con el NEO FFI. El estudio se realizó una muestra de 378 estudiantes españoles, del curso de magisterio de la Facultad de Educación de la universidad de Leon, entre 18 y 36 años de edad. El propósito de este estudio es descubrir si hay estudiantes universitarios del tipo auto constructivos y del tipo autodestructivo y como se diferencian entre las escalas PANAS y en bienestar subjetivo. Como resultado, determinaron que la tipología de la personalidad afectiva es una vía apropiada para conocer mejor el bienestar subjetivo de los estudiantes universitarios.

Puig, M. y Rodríguez, R. (2011) en España publicó **“Calidad de vida, felicidad y satisfacción con la vida en un grupo de mayores en una zona rural”** cuyo objetivo fue determinar la calidad de vida y la percepción de felicidad de las personas mayores de 65 años de una zona rural. El método empleado fue de tipo descriptivo de corte transversal. La población estuvo integrada por un aproximado de 30 a 35 personas mayores de 65 años de ambos sexos. El instrumento utilizado fue elaborado por las autoras de la investigación sobre la percepción de la calidad de vida, felicidad y satisfacción con la vida. Los resultados muestran que los elementos que determinan una buena calidad de vida para el grupo de personas mayores es tener un buen estado de salud, poder moverse con autonomía, adaptarse a las situaciones de día a día, disponer de recursos y sentirse queridos por los familiares. Más de la mitad de los mayores se muestran felices y satisfechos con su vida y aceptan la situación de su edad.

Arias, M. y Guamán, A. (2017) realizaron una investigación titulada “Felicidad en estudiantes de la Facultad de Psicología en la Universidad de Cuenca”. El propósito del estudio fue realizar una sistematización de los niveles

de felicidad en estudiantes universitarios. La investigación fue cuantitativa, y la muestra estuvo compuesta por 535 estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca. El instrumento aplicado fue la escala de Felicidad de Lima de Alarcón (2006). Los resultados encontrados demostraron que a nivel general los estudiantes tienen un estado de felicidad, siendo las mujeres quienes perciben un mayor nivel de felicidad. La muestra presentó un alto nivel de felicidad,...

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Espinoza, A. (2018) en su investigación titulada "Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte", propuso como objetivo conocer cuál es el nivel de felicidad de los colaboradores del área administrativa de una universidad privada de Lima norte. El estudio fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 60 colaboradores administrativos. La población consto de 34 colaboradores hombres y 26 mujeres, las edades fluctuaban entre los 22 años y los 50 años. La prueba se utilizo es la Escala de la Felicidad de Lima (Alarcón, 2006). Los resultados Recuperados arrojaron que el 45,9% de los colaboradores presentaron un nivel "Muy alto". Asimismo, en la Dimensión sentido positivo el 50.8% obtuvo un nivel "Medianamente feliz"; seguido de la Dimensión Satisfacción con la vida, donde el 49,2%; se categoriza como "Muy Alto"; en la Dimensión Realización Personal el 72,1% se categoriza como "Alto"; Por último, en la dimensión Alegría de Vivir, el 73,8% de la muestra, se categoriza como "Medianamente Feliz". Concluyendo que los colaboradores del área administrativa muestran un grado alto de felicidad, lo que se ve reflejado en el buen desarrollo de sus actividades.

Gamero, K., Medina, E. y Escobar, A. (2017) realizó una investigación titulada "La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad", la investigación tiene como finalidad probar y medir la correlación entre la felicidad y la satisfacción laboral en la ciudad de Arequipa. Para la aplicación se realizaron dos modelos hipotéticos de interacción entre la felicidad y la satisfacción laboral, tomando una muestra aleatoria de 386 personas, a los cuales se les aplico un cuestionario personalizado que incluía una escala de felicidad y otra de

satisfacción laboral. Los resultados arrojaron que un 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% están altamente satisfechos con su trabajo, además se descubrió que tanto la felicidad como la satisfacción laboral poseen fuertes interacciones con la edad, estilo de vida, remuneración y profesión.

Salgado, A. (2009) Realizó un estudio de tipo educativo titulado “Felicidad, Resiliencia y optimismo en estudiantes de colegio nacionales de la ciudad de Lima”, la finalidad de dicho estudio era establecer la relación entre las tres variables felicidad, Resiliencia y optimismo. La muestra usada fue de 275 estudiantes, 134 varones y 141 mujeres, de 15 a 18 años del 5to. Año de secundaria de dos colegios nacionales mixtos. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción con la vida, escalada de Resiliencia y escala de orientación hacia la vida. Los resultados hallados indican que existe una relación directa entre estas variables, donde se puede indicar que, a mayor Resiliencia, mayor optimismo y felicidad.

Lamas, F. y Rosales, A. (2017) realizó una investigación titulada “Autoeficacia y Felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada del sur”, la cual tiene como finalidad determinar la relación que existe entre las variables dadas, compararlas por edad, género y año académico. La muestra se realizó a 317 estudiantes de ambos sexos, usando como instrumentos la Escala de Autoeficacia de Baessler y Schwarzer, y la escala de Felicidad de Reynaldo Alarcon. Como resultado se comprobó que las dos variables tienen una correlación estadística significativa, es decir a una mayor autoeficacia mayor felicidad, esto significa que la manera en cómo se percibe la persona va influenciar concretamente en nuestra felicidad.

Cobian, J. (2018) realizó una investigación titulada “Escala de Felicidad en Catedráticos de una Universidad Privada del Cercado de Lima”, proponiendo como objetivo determinar el nivel de felicidad en catedráticos de una universidad privada del Cercado de Lima. Dicha investigación fue de tipo descriptivo y diseño no experimental. La muestra fue de tipo aleatoria simple conformada por 54 catedráticos de ambos sexos, de edades entre 26 y 70 años. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la Escala de Felicidad de Lima (EFL)

elaborada por Reynaldo Alarcón (2006). Luego del análisis de los resultados, en el nivel total se halló que el 57,41% se ubicaba en la categoría “Muy Alto”; mientras que en los resultados por dimensiones; en la dimensión Sentido Positivo, el 50% de los catedráticos se ubica dentro de la categoría “Muy Alto”. En la dimensión “Satisfacción con la vida”, el 57,41% se encuentra categorizado dentro de la categoría “Muy Alto”. En la dimensión Realización Personal, el 46,30% de los catedráticos se categoriza como “Alto”. Por lo que respecta a la Dimensión Alegría de Vivir, el 74,07% se encuentra categorizado como “Muy Alto”. Concluyendo que más de la mitad del grupo de docentes, se sienten felices con la vida que actualmente tienen.

## **2.2 Bases teórica**

### **2.2.1 Felicidad**

La felicidad se considera una emoción, provocada por diversos factores, que pueden generarse por circunstancias variables, ya que no es subjetiva ni relativa, por esto se comprende que dos personas no necesariamente pueden ser felices por las mismas razones o circunstancias. (Castellanos, 2012)

Sin embargo, su estudio no es reciente, siendo clave la aportación de diferentes autores sobre la felicidad, tratando de explicar la realidad de la felicidad para distintas culturas y contextos sociales. Según Seligman (2014) las personas más felices son quienes son extremadamente sociales, sin embargo esta es solo una de sus premisas que el autor brinda de sus investigaciones sobre la psicología positiva, su conferencia *La nueva era de la psicología positiva*, nos relata con certeza su clasificación de la felicidad distinguiendo entre tres tipos de vidas felices; *vida placentera*, donde tiene la emoción y logre amplificarla, *vida de compromiso*, donde los deberes como la crianza de los hijos es lo más importante, *vida significativa*, donde se conocen las facultades que cada persona tiene y saben utilizarlas para su propia felicidad.

La felicidad también nos permite definirla como un estado afectivo de satisfacción que experimenta el individuo en posesión de un bien anhelado, bajo esta premisa, Alarcon (2006) hace referencia a esta definición resaltando unos

indicadores, primero refiere que la felicidad es una sensación experimentada por una persona y solo por ella, segundo, la felicidad es un estado temporal y tercero la felicidad se relaciona con bienes de diversa naturaleza, como puede ser religiosa, psicológica, social, económica, entre otros.

### **2.2.2 Base Histórica**

A lo largo de la historia se ha podido encontrar menciones y aportaciones sobre la felicidad en diversas épocas, siendo importante los aportes con relación a la filosofía.

#### **Filosofía Griega**

Desde siglos pasados, las bases teóricas sobre la felicidad han sido pronunciadas por personajes distinguidos, interpretando emociones positivas que un humano puede expresar. La felicidad es un bien común y único, los humanos solo tenemos la capacidad de buscarlo, “Solo la ciencia es capaz de procurar la buena fortuna y el bienestar, dijo Sócrates, el cual nos indica que el conocimiento es el principal elemento para lograr la felicidad. (Punset, 2006)

Punset (2006) señala que Platón, tuvo su propia descripción de la felicidad, para él la felicidad es un estado contemplativo del alma. Esta idea es una de las más usadas hasta la actualidad, sobre todo en el aspecto religioso, ya que a lo largo de los años se adaptó la idea en que el bien supremo y único es encontrado con Dios, el cual explica que la felicidad consiste en un estado interior entre la unión del alma con un ser supremo

Del mismo modo Aristóteles, ingreso el pensamiento Ético, el cual deduce que la mejor forma de comportarse para disfrutar de una vida feliz, ya que para la felicidad es acción, refiriéndose a la práctica de virtudes, la generosidad y la sinceridad con el prójimo. (Punset, 2006)

La edad moderna, en su mayoría, tiene un pensamiento pesimista, la mayor de autores refieren que la felicidad se debilita, uno de los ejemplos más claros lo refiere Immanuel Kant, quien expresa su desanimo hacia la

felicidad, la cual le parece imposible de lograr ni con el pensamiento de Platón. (Punset, 2006)

El concepto de felicidad es relativo, por lo cual es importante entender, que no es igual la felicidad en un ciclo histórico antiguo, que uno más contemporáneo, además de tener en cuenta los factores culturales de cada país y como era su pensamiento ideológico de acuerdo a su línea temporal. Por ejemplo en la el Siglo de oro de España, “La felicidad de un Hidalgo, radica en su honor, aunque no tuviera que comer”. Para Cervantes, según El Quijote, la felicidad consistía en deshacer entuertos, y más antes Tales de Mileto, expresaba que “para ser feliz se tenía que contar un cuerpo y alma sanos y fortuna”. (Sáez, 2017)

Es curioso que las denominaciones para la palabra felicidad no se expresan hasta mediados de la edad media donde las personas no encontraban la felicidad en su plenitud, un ejemplo claro puede ser la clase obrera del siglo XI, quienes tenían que vivir con extrema pobreza, epidemias, hambre, guerras interminables, violencia y tiranía, son unos de los cuantos factores que regían la sociedad de ese entonces, dejando en claro que habían pocas opciones para ser felices, es ahí cuando entra la doctrina ideológica del cristianismo, quienes establecerían la relación felicidad y Dios, asociándolo a paraísos prometidos, lo cual generaba que en esta época las personas albergaban la esperanza de ser felices en otra vida. (Astarita, 2000)

No es hasta el siglo XV, que gracias a los avances tecnológicos de la época, quienes permitieron a las personas poder tener opciones para mejorar aspectos de su calidad de vida, permitiendo mirar el mundo y su propia vida desde un prisma distinto. (Astarita, 2000)

En el siglo XVIII, surgen cambios tecnológicos que hacen prosperar la agricultura, las cosechas tan limitadas, logran mejorar, así como la disminución de la hambruna, la sanidad con los avances médicos es mejorada y la revolución industrial se dispara, es ese momento que el ser

humano comienza a gestionar su felicidad no como algo que pocos pueden conseguir, sino como un derecho que todos deben poseer. (Sáez, 2017)

En el siglo XX las condiciones sanitarias y la salud mejoraron notablemente, a principios de ese siglo, la dicha de las personas estaba en mejorar su bienestar y garantizar la supervivencia económica así como la educación para sus hijos, en eso estaba basado su dicha. (Sáez, 2017)

Sin embargo para las nuevas generaciones, las prioridades cambiaron, la felicidad en los últimos años está ligado entre otras cosas a disfrutar de los placeres de la vida y contribuir en la realización personal. Es por eso que se puede apreciar que la segunda mitad del siglo XX, se ha dado prioridad a los hobbies, aficiones, y posiblemente ya no lo es, ya que con una esperanza de vida actual que oscila entre los 80, que una pareja afectiva no es necesariamente para toda la vida.

A finales de los años 90, el modelo consumista, tocaba un papel casi primordial para que las personas se sintieran felices. El modelo capitalista, generaba que el concepto de la felicidad radicara en tener un estatus y exigencia social elevada, conseguir ser alguien, tanto que a veces los placeres básicos como la vida familiar y personal eran descuidados, ya que se era feliz si podías consumir. (Sáez, 2017)

En la actualidad, ya en el siglo XXI, el concepto de felicidad ha cambiado, y no necesariamente el consumo tiene un papel protagonista, solo el tiempo demostrara los cambios que las nuevas generaciones propongan, “el ser humano es cambiante, absorbe su entorno, los avances de su época, nunca puede tener un concepto anclado, estático, aunque se sigue pensando, fundamentalmente, tal y como decía Aristóteles, que para ser feliz había que tener tres clases de bienes: externos, como la riqueza o los honores; del cuerpo, como el placer y la salud; y del alma, como la contemplación y la sabiduría. La relación entre esos tres elementos en cada época cobra un valor diferente y se adapta para llegar al equilibrio. En historia, te das cuenta de que la felicidad es una posición ante la vida” (Sáez, 2017)

### **2.2.3 Características de la Felicidad**

La felicidad posee componentes subjetivos, que hace que cada persona la busque en distintas situaciones, además de tener consecución en las metas (éxito en el plan de vida, logros personales, etc.)

Está determinada por criterios normativos por la interacción con los otros y la comparación de ellos, además la felicidad surge del grado de coherencia entre el estado en el que nos hallamos y el que deseamos. (Herrera, 2016)

### **2.2.4 Factores de la felicidad**

Si bien es cierto no existen factores que determinen claramente la felicidad, si existen factores moduladores, que ayudan a distinguirla.

Goldberg (1993) La personalidad es un patrón determinante, sus componentes están asociados con la felicidad, la estabilidad emocional es un buen predictor de felicidad, mientras que el neocriticismo (angustia, depresión, desesperanza) está ligado a la inestabilidad emocional que genera lo contrario.

La extraversión, demuestran que es un rasgo fuerte y positivo vinculado a la felicidad, ya está ligado a la sociabilidad y tendencias afiliativas, así mismo, la introversión, relaciona la felicidad con la autonomía e independencia. Tanto la Introversión y la extroversión pueden alcanzar niveles altos de felicidad, estos son solo rasgos que actúan como una variable que refleja, más que determinar, ya que cada persona puede elegir distintos modos para obtener gozo y satisfacción en sus vidas.

Relaciones interpersonales, según algunos autores, indican que la interacción social es una necesidad básica para la búsqueda de la felicidad, Bowlby (1969), resalta que el apego y el grado de familiaridad, es primordial para la salud emocional que se instruye desde niño, el Apego Seguro, es cuando al niño se le atiende las necesidades emocionales y psicológicas, lo cual es importante para el infante debido a que facilita las necesidades de autonomía, competencia y afiliación. Sin embargo el Apego Inseguro, que es cuando se realiza lo contrario, genera frialdad, rechazo e inconsistencia. Esto indica que el



bienestar subjetivo no está determinado por el número de relaciones sociales sino por la calidad de los lazos que se establecen a lo largo de la vida.

Jean Paul Margot (2007) La felicidad no se halla en la meta sino en el proceso que la conduce, la eficacia es una variable que destaca, mientras más eficaces y competentes se percibe la persona durante el proceso que nos lleva a alcanzar un objetivo mayor es el nivel de satisfacción. La integración de las metas con los intereses y valores personales, nos da una sensación de dominio que incrementa la felicidad en las actividades realizadas a alcanzar la meta.

La disponibilidad de bienes y recursos, es otro factor que influye en el bienestar subjetivo, el nivel de ingresos que uno posee, aunque la relaciones es pequeña, existe asociación entre los ingresos económicos y el bienestar personal, sin embargo solo es relevante cuando las necesidades básicas no están cubiertas, luego solo se encuentra la relevancia que la persona le pone al dinero, no esté en sí mismo, el dinero no da la felicidad pero la pobreza tampoco la favorece.

### **2.2.5 Tipos de Felicidad**

Existen distintos modelos teóricos que a lo largo de los años diversos autores han propuesto, aportando cada vez a la determinación de la felicidad, entre ellos destacan El libro “Delivering Happiness” (Tony Hsie, 2009) describe tres tipos de felicidad, *La Felicidad que se logra a través del placer*, en el cual predomina el pensamiento hedonista, que busca la felicidad a través del placer sin embargo el problema es estar buscando estímulos nuevos constantemente. *La felicidad que se logra a través del desempeño de la pasión*, este tipo de felicidad se da cuando nos encontramos realizando una actividad placentera, la cual nos inmersa en un trabajo satisfactorio que hace que el tiempo pase rápido. *La felicidad que se logra a través de actualizar en sentido de propósito y trascendencia*, esto se da cuando el individuo se siente pleno al ser parte de algo más grande y que tiene significado a través de sus valores, este tipo de felicidad dura más que los anteriores tipos.

La felicidad del consumismo, va en aumento en nuestra época, llegando a ser tema de investigaciones en universidades, (**Aaron C. Widman y Elizabeth W. Dunn, 2016**) profesores de Psicología de la universidad British Columbia de Canadá, expresan que existen tres tipos de felicidad para el consumismo. *La felicidad anticipatoria*, es aquella que se experimenta ante la perspectiva que se va a comprar algo. *La felicidad momentánea*, se da en el momento en que el individuo disfruta de algo determinado. *La felicidad crepuscular*, aquella de la que gozamos cuando se recuerda una vivencia.

## **2.2.6 Importancia de la Felicidad**

Desde hace algunos años, la Felicidad, es tema de conversación de distintas instancias, entre ellas las Naciones Unidas, quienes, en el 2013, declararon el 20 de Marzo como día mundial de la felicidad, debido al papel importantísimo que esta emoción desempeña en nuestro organismo. El simple hecho de sonreír produce efectos positivos en nuestro cuerpo así como en nuestro bienestar emocional.

Cuando una persona es feliz, genera tres hormonas claves, *la dopamina*, la cual es la hormona encargada de producir placer y generar motivación. *La serotonina*, hormona encargada de aliviar el estado de ánimo. *La endorfina*, la cual es la encargada de generar el sentimiento de felicidad. Este tipo de hormonas son conocidas como las hormonas de la felicidad, mejoran el humor, alivian el dolor, ayudan a la presión sanguínea y contrarrestan los niveles elevados de adrenalina asociado a la ansiedad.

Los pensamientos positivos tienen un poder innato en nuestra personalidad, una persona que es feliz, no tiene por qué esforzarse en serlo, todo radica en la forma en que un individuo ve la vida. En nuestra vida diaria hay circunstancias y luego nuestras reacciones hacia aquellas circunstancias quizás no podamos cambiar los sucesos, pero si nuestra perspectiva hacia los sucesos.

“La verdadera felicidad llega cuando aprendemos a aceptar tanto las experiencias agradables como las desagradables” Dalai Lama. En este caso el desarrollo de la inteligencia emocional que el individuo ha podido obtener a lo

largo de su vida, es clave para sobrellevar momentos desagradables y no alterarse, afectando o mejorando su salud.

Está demostrado que las personas felices son más resistentes a las enfermedades, una investigación realizada en la Universidad de Carnige Mellon de Pittsbutgh (2010), llego a la conclusión que las personas con un carácter más jovial lograron recuperarse más rápido de una gripe, en comparación de personas con carácter depresivo o malhumorado, lo cual indica que el sentimiento de felicidad afecta en gran parte nuestro sistema inmunológico.

### **2.2.7 Dimensiones de la Felicidad**

- ✓ Sentido positivo de la vida
- ✓ Satisfacción con la vida
- ✓ Realización personal
- ✓ Alegría de vivir

### **2.2.8 Aportes de la Psicología Humanista**

El humanismo, es un movimiento que abarca parte de la filosofía, cultura e intelectualidad que surge a mediados del siglo XIV, sin embargo, la corriente psicológica del humanismo, tiene sus inicios en los años 60, teniendo como base al ser humano, sus emociones, conductas, acciones y pensamientos, siendo considerado como un todo, bajo esta premisa, Abraham Maslow (1991), principal precursor de esta corriente, expresa que el individuo tiene naturalmente muchas necesidades y que su relación con su existencia depende de la posibilidad de satisfacerlas.

## **2.3 Bases Conceptuales**

**Abatimiento:** Estado emocional que se manifiesta con la pérdida de energía, hundimiento, desesperanza, e incluso tener la sensación de estar al borde de la muerte. (Yentzen, 2008)

**Actitud Positiva:** Se entiende por actitud, a la soltura o tendencia a responder de manera favorable o desfavorable frente a ciertos contextos. La actitud es un estado o habilidad psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia individual. (Ander-Egg, 2013)

**Alegría:** Estado emotivo caracterizado por alegría, exuberancia y felicidad en correspondencia con un acontecimiento positivo y gratificante. Con frecuencia acompañada por excitación psicomotriz. (Galimberti, 2002)

**Felicidad:** Estado de satisfacción duradera, que un individuo experimenta subjetivamente en posesión de un bien deseado, esto significa se puede interpretar de diversas maneras, ya que una posesión de un bien, no necesariamente debe ser un objeto, sino algo natural, o un logro anhelado. (Alarcon, 2006)

**Motivación Intrínseca:** Realización de labores por la satisfacción personal, sin necesidad de buscar algún incentivo externo, en otras palabras, es el impulso que nos lleva a hacer las cosas por placer o gusto. (Thomas, 2002)

**Realización Personal:** Tendencia innata a desarrollar al máximo los propios talentos y potenciales, que contribuyen a obtener un sentimiento de satisfacción hacia uno mismo por parte del individuo. (Maslow, 1954)

**Sentido Positivo:** Supone mostrarse abierto y amigable ante las diferentes circunstancias que puedan acontecer, mismo que abarca una menor preocupación y disfrutar más la vida. El sentido positivo, implica evaluar la propia conducta y preocuparse por aspectos internos o personales, más que los externos. (Vera, 2007)

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo y Diseño Utilizado**

##### **3.1.1 Tipo**

La siguiente investigación es aplicada y de enfoque descriptivo, en el cual se analiza e interpreta las características esenciales de una población determinada.

Ya que estos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. (Hernandez, Fernández, Baptista, 2014)

La investigación descriptiva, sirve para detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. (Behar, 2008)

##### **3.1.2 Diseño**

El diseño usado para esta investigación, es de tipo no experimenta de corte transversal, ya que no se altera variable y solo se observa la premisa estudiada.

Así mismo de destaca que la recolección de datos es independiente, sin ser desviada a una dirección determinada ni influenciar entre las partes involucradas. La recolección se investiga y es realizada en situaciones reales y actuales, las cuales se consideran verídicas sin alterar ninguna característica. (Hernández, 2014)

El diseño no experimental, se basa fundamentalmente en la observación de un fenómeno o variable en su contexto natural. (Hernandez, Fernández, Baptista, 2014)

## **3.2 Población y Muestra**

### **3.2.1 Población**

La población de la presente investigación estuvo conformada por colaboradores del área administrativa de una empresa privada. Según la coordinación con la organización, se obtuvo una recolección de datos de 58 colaboradores de ambos sexos, Los cuales son trabajadores de una empresa privada dedicada a la gestión humana y tercerización de personal.

### **3.2.2 Muestra**

Este muestreo fue de tipo censal, debido a que se recolecto los datos del total de los colaboradores del área administrativa de una empresa privada, quienes aceptaron participar de dicha investigación. Según Ramirez (1997) la muestra de tipo censal es en donde todos los componentes de la investigación son tomados como muestra total. La muestra de este estudio estuvo conformada por un total de 58 personas.

## **3.3 Identificación de la variable y su operacionalización**

La variable de estudio es Felicidad, la cual según Alarcon (2006) es un estado de satisfacción plena que un individuo experimenta cuando posee un bien anhelado, la cual tiene su instrumento de medición que lo define a través de cuatro factores, con indicadores e ítems respectivos por cada dimensión.

**Tabla 1. Operacionalización de la Variable**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>
<b>Felicidad</b> Estado afectivo más o menos duradero, que experimenta un individuo en posesión de un bien anhelado. (Alarcón, 2006)	<b>Sentido Positivo de la vida</b> Permanecer libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí	Ausencia de estado de depresión. Pesimismo. Vacío existencial.	<b>Factor 1</b> (2,7,11,14,17,18,19,20,22,2,3,26)	Totalmente de acuerdo (1) De Acuerdo (2) Ni acuerdo Ni desacuerdo (3) Desacuerdo (2) Totalmente Desacuerdo (1)
	<b>Satisfacción con la vida</b> Se expresa satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el	Satisfacción por lo obtenido. Condición de vida.	<b>Factor 2</b> (1,3,4,5,6,10)	
	<b>Realización Personal</b> Se conoce como la orientación del individuo hacia metas que consideravaliosas para su	Autosuficiencia. Autarquía. Tranquilidad Emocional. Placidez.	<b>Factor3</b> (8,9,21,24,25,27)	
	<b>Alegría de vivir</b> Se refieren a experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien	Experiencia positiva de la vida. Sentirse generalmente bien.	<b>Factor 4</b> (12,13,15,16)	

### **3.4 Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico**

#### **3.4.1 Técnica**

La técnica de recolección de datos será la encuesta aplicada y el instrumento de medición y evaluación será la Escala de Felicidad de Alarcón de Lima (2006).

#### **3.4.2 Ficha Técnica**

**Nombre Original:** Escala de Felicidad de Lima

**Autor:** Reynaldo Alarcón Napurí.

**Procedencia:** Perú

**Administración:** Individual o Colectiva.

**Duración:** Aproximadamente 15 minutos.

**Aplicación:** Adolescentes y adultos.

**Puntuación:** Calificación manual.

**Material:** Hoja de cuestionario y calificación.

**Material adicional:** Lápiz 2B y goma de borrar.

**Significación:** Esta prueba tiene como objetivo el medir los niveles de Felicidad, desde una perspectiva científica, gestionando a su vez 4 dimensiones, Sentido Positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir.

**Estructura:** La prueba tiene un total de 27 ítems, aplicados mediante la escala Likert, teniendo cinco opciones; Totalmente de acuerdo (TA); Acuerdo (A); Ni acuerdo Ni desacuerdo (NA); Desacuerdo (D); Totalmente Desacuerdo (TD).



### 3.4.3 Adaptación de la Prueba

La prueba Escala de Felicidad fue aplicada por primera vez en el 2006, la primera muestra estuvo compuesta por 709 estudiantes universitarios; 333 (46.97%) hombres y 376 (53.03%) mujeres, que cursaban sus estudios profesionales en universidades públicas y privadas de Lima, en diversas áreas profesionales. Las edades determinadas variaban de 20 y 35 años, con una media de 23.10 años.

En un principio la prueba contaba con un total de 52 ítems, sin embargo, se buscó el criterio de jueces externos los cuales determinaron 42 ítems del mismo, el cual se aplicó a 80 estudiantes, de este resultado se eliminaron 12 ítems, quedando 30 reactivos.

Antes de iniciar la prueba, el autor indica que se codificaron las respuestas de los ítems redactados en forma inversa a la felicidad; los cuales son los ítems (02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, y 26) los cuales tienen una calificación opuesta a las demás dimensiones.

Luego del término de la prueba piloto se eliminaron 3 ítems más, debido a presentaban correlaciones bajas con el resto de los ítems.

### 3.4.4 Confiabilidad

Según lo determinado por el autor, los coeficientes de confiabilidad son los siguientes;

- ✓ Correlación Ítem – Escala; Todas las correlaciones son altamente significativas ( $p < .001$ , para 2 colas). La correlación más baja corresponde al ítem 27 ( $r = .29$ ;  $p < .01$ ). La media de las correlaciones es igualmente elevada ( $r = .511$ ;  $p < .001$ ). Esto quiere decir que todos los ítems miden un mismo constructo y que contribuyen al medirlo.
- ✓ Correlaciones Inter-ítem; La media de las correlaciones Inter-ítem señala una significativa relación entre los ítems de la Escala ( $r = .28$ ;  $p < .01$ ); lo cual indica que cada ítem mantiene su independencia. El Análisis de Varianza

entre las medias de los ítems arroja diferencias significativas ( $F=212.69$ ;  $p<.01$ )

- ✓ Coeficientes Alfa de Cronbach; Todos los valores Alfa son altamente significativos, su rango va de .909 a .915. La Escala total presenta, asimismo, una elevada consistencia interna ( $\alpha=.916$ , basada en ítems estandarizados).
- ✓ Coeficientes Split-Half; Se ha determinado el coeficiente de mitades de Spearman-Brown (longitudes desiguales)  $r^{11}=.884$ ; y el de Guttman Split-Half  $r=.882$ , ambas magnitudes de las correlaciones son importantes, respaldan la alta confiabilidad de la Escala.

### 3.4.5 Validez

La validez de este instrumento se ha enfocado en dos puntos de vista, el primero se basa en hallazgos o investigaciones que ponen en evidencia una relación entre felicidad y otras variables, y el segundo se basa en la estructura interna de la escala mediante el análisis factorial.

La primera etapa de validez se midió entre correlaciones de Felicidad y el Inventario de Personalidad de Eysenck, en el cual la Escala de Felicidad y extraversión se encontró una correlación alta y significativa ( $r=.378$ ;  $p<.01$ ); con neocriticismo la correlación fue negativa y alta ( $r=-.450$ ;  $p<.01$ ), lo cual se puede interpretar que la extraversión es un buen indicador de felicidad, mientras que el neocriticismo, como conducta negativa no favorece la felicidad.

La segunda etapa, se midió las correlaciones entre Felicidad y Aspectos positivos y negativos; La correlación de Pearson entre los puntajes de felicidad y afectos positivos es positiva y significativa ( $r=.48$ ;  $p<.01$ ). Entre felicidad y afectos negativos la correlación fue significativa y negativa ( $r=-.51$ ;  $p<.01$ ). Estos resultados concuerdan con lo encontrado por otros autores y confirman la validez del instrumento.

Este instrumento tiene validez factorial, el análisis de componente determino 4 factores, el primer componente explica el 31.82% de la varianza, en tanto que los cuatro componentes sumados explican el 49.79 % de la varianza total. La

rotación ortogonal (Varimax) de la matriz de componentes, ha agrupado coherentemente los 27 ítems en cuatro factores autónomos. El factor 1 agrupa 11 ítems; los factores 2 y 3 tienen cada uno seis ítems; y el factor 4 reúne cuatro ítems.

### 3.4.6 Baremos

Los baremos de la escala de la felicidad de lima se dividen en dos:

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

**Tabla 2.** Baremos Dimensiones Escalada de Felicidad

	Infeliz	Medianamente Feliz	Feliz	Altamente Feliz
Factor 1	52 a mas	39 a 51	25 a 38	Menos de 24
Factor 2	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a mas
Factor 3	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a mas
Factor 4	4 a 8	9 a 12	13 a 16	17 a mas

**Tabla 3.** Baremos Puntaje Total Escala de Felicidad

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

Cabe resaltar que para los Ítems (02, 07, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, y 26) la calificación se realiza de manera opuesta a los puntajes.

## CAPITULO IV

### PROCESAMIENTO, PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1 Procesamiento de los resultados

Después de reunir la información se procedió a:

- ✓ Tabular la información, codificarla y transmitirla a una base de datos computarizada (MS Excel 2013 y IBM SPSS Statistics versión 22)
- ✓ Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (porcentajes) de los datos del instrumento de investigación.

Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

- ✓ Valor Máximo
- ✓ Valor mínimo
- ✓ Media aritmética

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

#### 4.2 Presentación de los resultados

A continuación, se muestran los resultados del análisis de datos expuesto en el punto anterior

**Tabla 4.** Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación de Felicidad en trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.

**Puntaje Total**

**FELICIDAD**

N	Válido	58
	Perdidos	0
Media		111,69
Mínimo		94
Máximo		128

El estudio realizado de 58 sujetos, sobre la felicidad tiene como interpretación los siguientes datos:

- Una media de 111,69 que se categoriza como “Alta”
- Un valor mínimo de 94 que se categoriza como “Baja”
- Un valor máximo de 128 que se categoriza como “Muy alta”

**Tabla 5.** Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes de la Escala de Felicidad

		<b>Dimensiones de la Escala Felicidad</b>			
		<b>Sentido positivo de la vida</b>	<b>Satisfacción con la vida</b>	<b>Realización Personal</b>	<b>Alegría de vivir</b>
<b>N</b>	<b>Válido</b>	58	58	58	58
	<b>Perdidos</b>	0	0	0	0
<b>Media</b>		47,19	24,12	18,76	17,74
<b>Mínimo</b>		37	18	11	9
<b>Máximo</b>		52	29	25	20

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

- En la dimensión Sentido positivo de la vida se puede observar:  
Una media de 47.19 que se categoriza como “Medianamente Feliz”  
Un mínimo de 37 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 24.12 que se categoriza como “Feliz”  
Un mínimo de 18 que se categoriza como “Medianamente Feliz”  
Un máximo de 29 que se categoriza como “Altamente Feliz”
- En la dimensión Realización Personal se puede observar:  
Una media de 18.76 que se categoriza como “Medianamente Feliz”  
Un mínimo de 11 que se categoriza como “Infeliz”  
Un máximo de 25 que se categoriza como “Altamente Feliz”
- En la dimensión Alegría de Vivir se puede observar:  
Una media de 17.74 que se categoriza como “Altamente Feliz”  
Un mínimo de 9 que se categoriza como “Medianamente Feliz”  
Un máximo de 20 que se categoriza como “Altamente Feliz”

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

**Tabla 6.** Nivel Total de Felicidad

Nivel Total de Felicidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	3%	3%	3%
	Media	19	33%	33%	36%
	Alta	26	45%	45%	81%
	Muy Alta	11	19%	19%	100%
	Total	58	100%	100%	

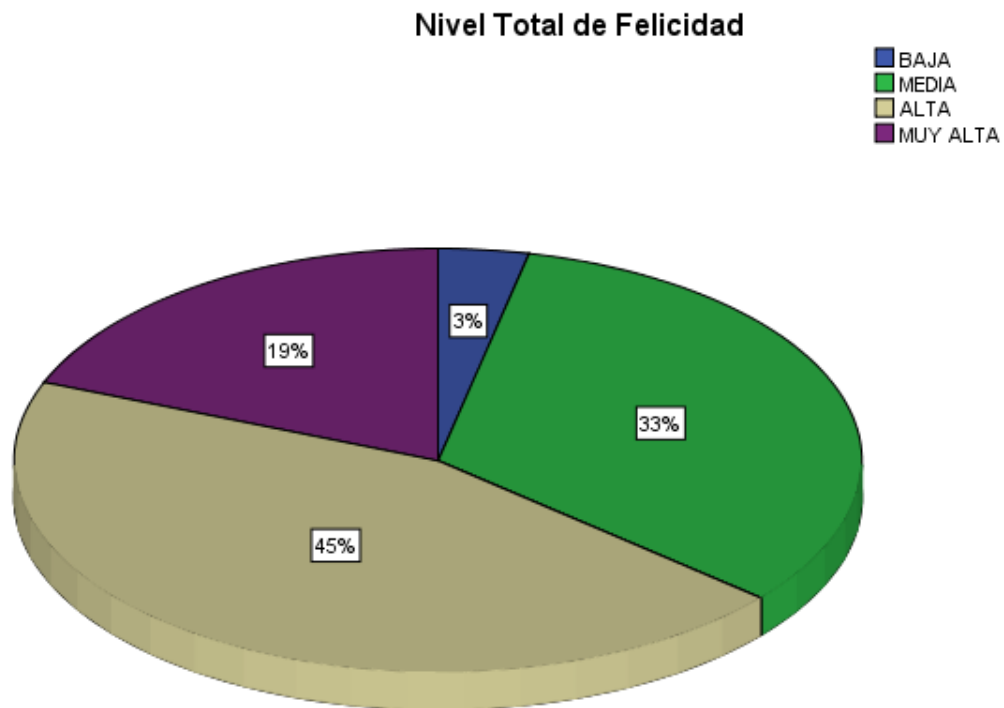
**Comentario:**

El nivel de la Felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Alta”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 45%, se considera la categoría “Alta”
- El 33%, se considera la categoría “Media”
- El 19%, se considera la categoría “Muy Alta”
- El 3%, se considera la categoría “Baja”



**Figura 1. Nivel Total de Felicidad**



**Comentario:**

El nivel de Felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Alta”, obteniendo los siguientes resultados

- El 45%, se considera la categoría “Alta”
- El 3%, se considera la categoría “Baja”

**Tabla 7.** Nivel del Sentido positivo de la vida

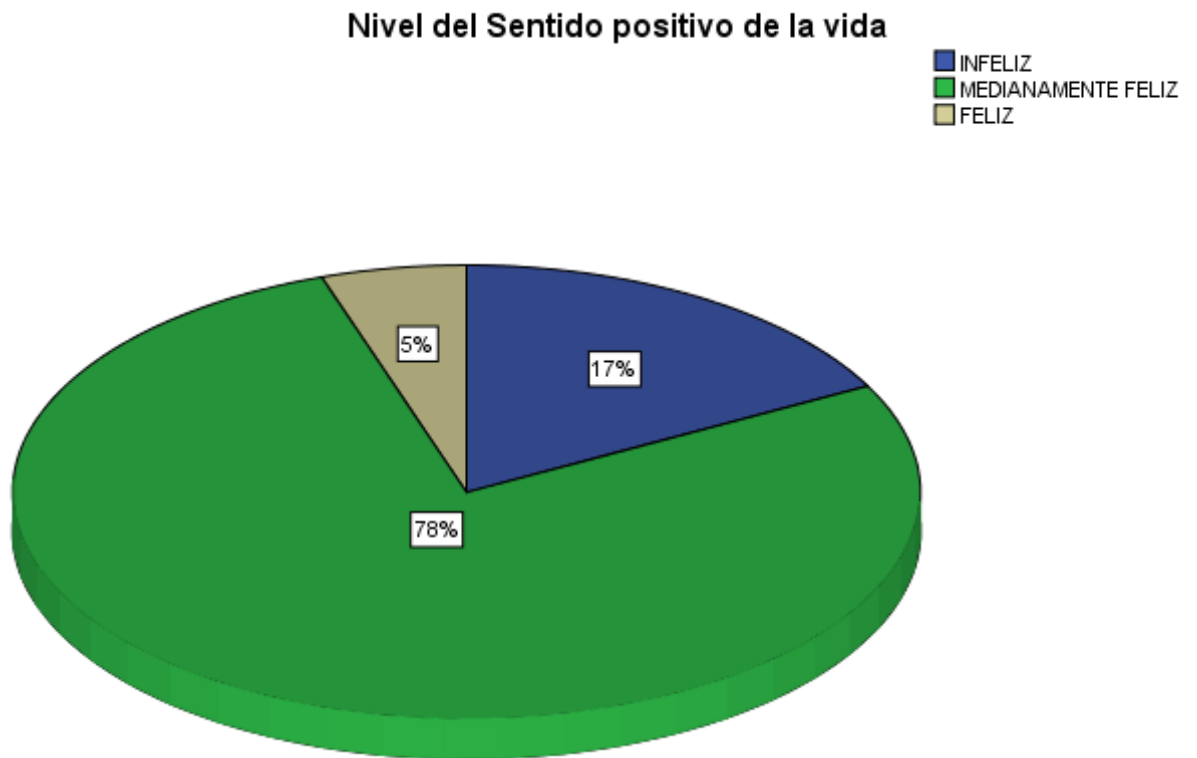
Nivel del Sentido positivo de la vida					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Infeliz</b>	10	17%	17%	17%
	<b>Medianamente Feliz</b>	45	78%	78%	95%
	<b>Feliz</b>	3	5%	5%	100%
	<b>Total</b>	58	100%	100%	

**Comentario:**

El nivel de Sentido Positivo de la Vida que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Medianamente Feliz“, obteniendo los siguientes resultados:

- El 78%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”
- El 17%, se considera la categoría “Infeliz”
- El 5%, se considera la categoría “Feliz”

**Figura 2.** Nivel de Sentido Positivo de la Vida



**Comentario:**

El nivel de Sentido Positivo de la Vida que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Medianamente Feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 77.6%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”
- El 5.2%, se considera la categoría “Feliz”

**Tabla 8.** Nivel de Satisfacción con la vida

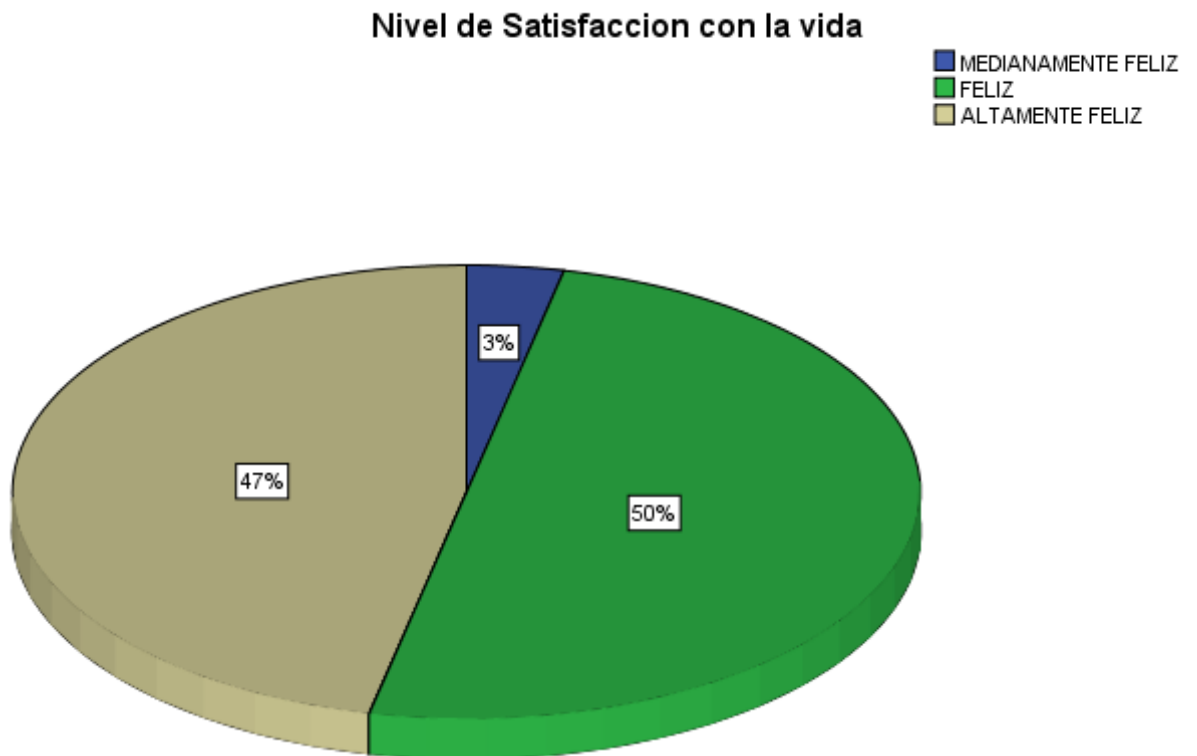
Nivel de Satisfacción con la vida					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente Feliz	2	3%	3%	3%
	Feliz	29	50%	50%	53%
	Altamente Feliz	27	47%	47%	100%
	Total	58	100%	100%	

**Comentario:**

El nivel de Satisfacción con la Vida que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Feliz”, obteniendo los siguientes datos:

- El 50%, se considera la categoría “Feliz”
- El 47%, se considera la categoría “Altamente Feliz”
- El 3%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”

**Figura 3.** Nivel de Satisfacción con la vida



**Comentario:**

El nivel de Satisfacción con la vida que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera "Feliz", obteniendo los siguientes resultados:

- El 50%, se considera la categoría "Feliz"
- El 3%, se considera la categoría "Medianamente Feliz"

**Tabla 9.** Nivel de Realización Personal

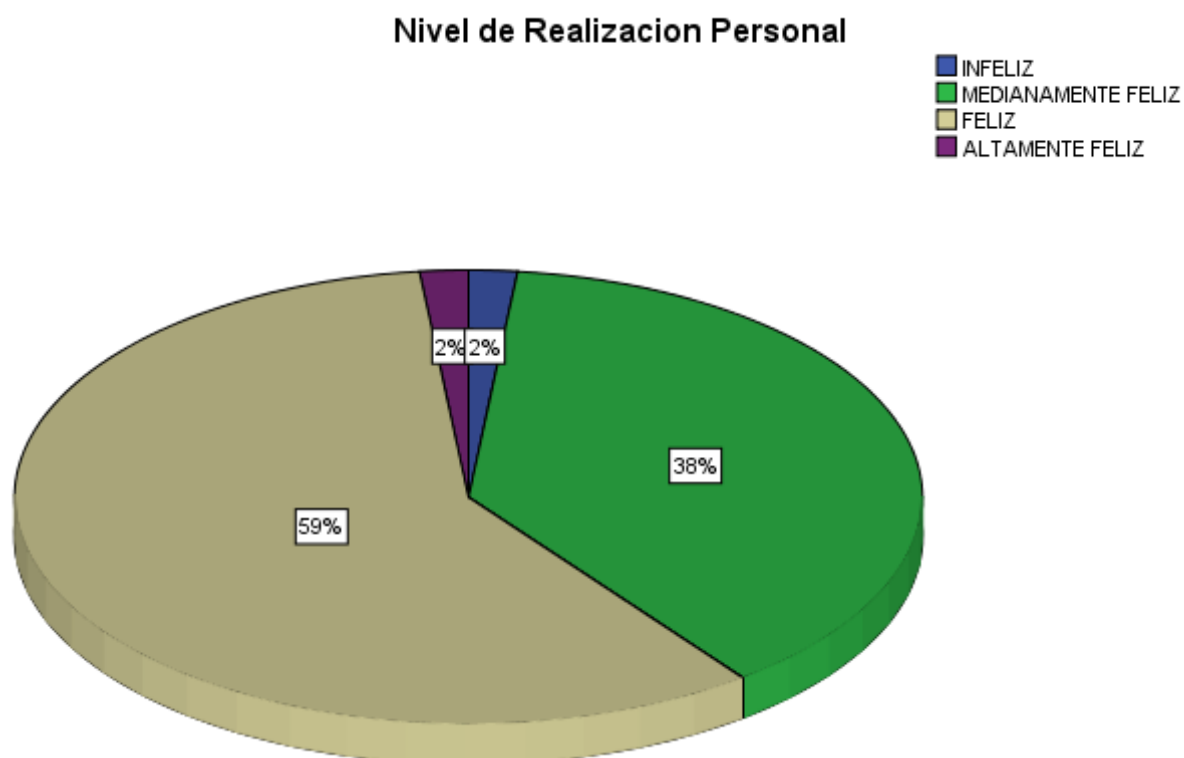
<b>Nivel de Realización Personal</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Infeliz</b>	1	2%	2%	2%
	<b>Medianamente Feliz</b>	22	38%	38%	40%
	<b>Feliz</b>	34	59%	59%	98%
	<b>Altamente feliz</b>	1	2%	2%	100%
	<b>Total</b>	58	100%	100%	

**Comentario:**

El nivel de Realización Personal que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Feliz”, obteniendo los siguientes datos:

- El 59%, se considera la categoría “Feliz”
- El 38%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”
- El 2%, se considera la categoría “Infeliz”
- El 2%, se considera la categoría “Altamente Feliz”

**Figura 4.** Nivel de Realización Personal



**Comentario:**

El nivel de Realización Personal que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 59%, se considera la categoría “Feliz”
- El 2%, se considera la categoría “Infeliz” y “Altamente Feliz”

**Tabla 10.** Nivel de Alegría de vivir

		Nivel de Alegría de vivir			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente Feliz	1	2%	2%	2%
	Feliz	12	21%	21%	22%
	Altamente Feliz	45	78%	78%	100%
	Total	58	100%	100%	

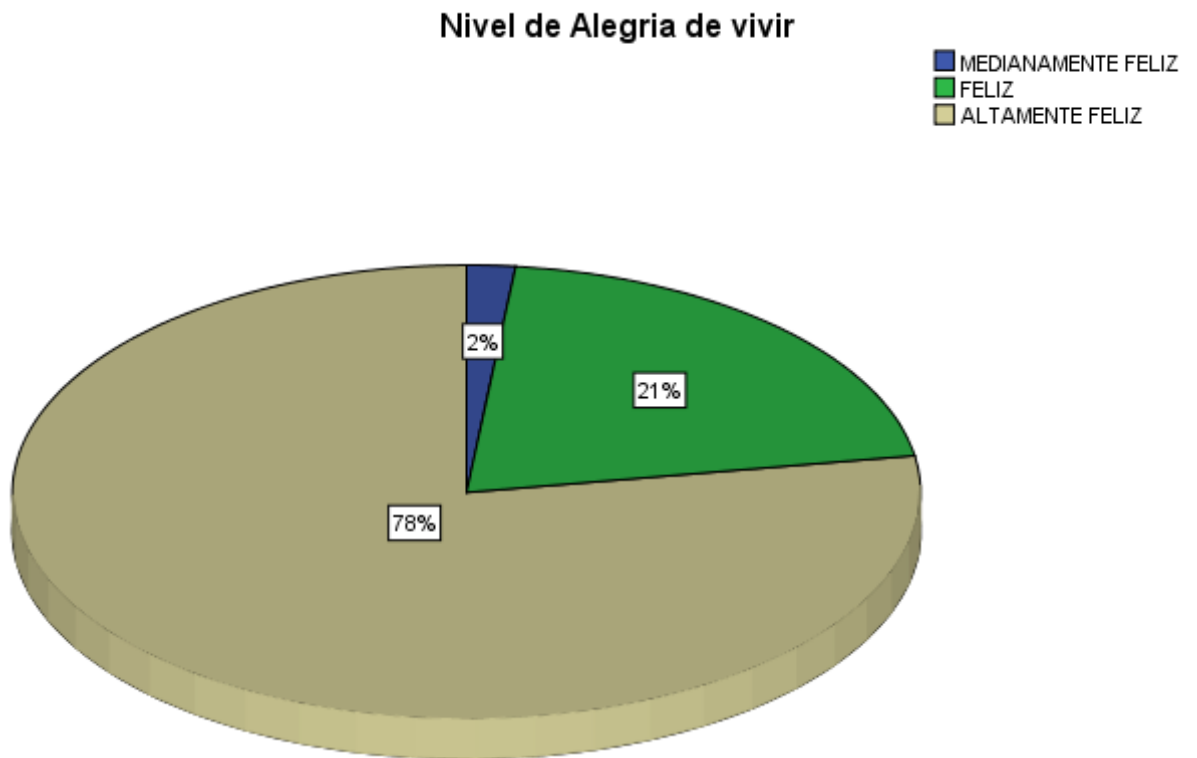
**Comentario:**

El nivel de Alegría de Vivir que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Altamente Feliz”, obteniendo los siguientes datos:

- El 78%, se considera la categoría “Altamente Feliz”
- El 21%, se considera la categoría “Feliz”
- El 2%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”



**Figura 5. Nivel de Alegría de vivir**



**Comentario:**

El nivel de Alegría de Vivir que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana se considera “Altamente Feliz”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 78%, se considera la categoría “Altamente Feliz”
- El 2%, se considera la categoría “Medianamente Feliz”

### 4.3 Análisis y Discusión de los resultados

Esta investigación tiene como meta principal determinar los niveles de felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana, para lo cual se ha creído pertinente el uso de la Escala de Felicidad de Alarcon, para lo cual se ha utilizado a escala de Felicidad De Reynaldo Alarcon. Los Resultados revelan que el 45% de la muestra, cuenta con un nivel de Felicidad “Alto”. Según Alarcón (2006) aquellos que se encuentran dentro de esta categoría, cuentan con infrecuentes estados depresivos o de pesimismo, por lo contrario tienden a tener una actitud positiva ante las circunstancias que puedan acontecer. Y disfrutar de los detalles de la vida.

Resultados parecidos se han encontrado en los estudios de Puig et.al (2011) realizados en Barcelona, España, donde el 52% de la muestra manifiesta un nivel “Alto”; Identificando que su muestra da mayor importancia a su estado de salud y su capacidad de autonomía, reconociendola como la fuente su felicidad. En otro tanto, en el ambito Nacional, los estudios de Cobian (2018) señalan que el 57,41% de los colaboradores presentaron un nivel “Alto”, señalando que esto se da a causa de que la muestra evaluada, tiene una percepcion positiva, sobre la vida que vienen llevando

**Comentario:** En resumen, se puede observar que la mayoría de evaluados exterioriza un estado mental compuesto de emociones positivas, lo cual puede deberse a que aquellas personas que manifiestan un grado alto de felicidad sienten complacencia con los placeres sencillos, como lo son el clima laboral, las recompensas por su eficacia en su labor, la comprensible comunicación entre los empleados, entre otros. Hechos que quizás pueden resultar poco apreciados para un pequeño grupo de la muestra.

Por lo que respecta a la Dimensión Sentido positivo. Los resultados revelan que el 77.6%, se encuentra dentro de la categoría “Medianamente Feliz”. Según Alarcón (2006) aquellos que se encuentran dentro de esta categoría, tienen una impresión positiva hacia la vida, con los demás y consigo mismo. Resultados similares se encuentran en los estudios de Espinoza (2018) donde señala que el

50,8% obtuvo un nivel “Medianamente feliz”; señalando que la mayoría de su muestra de estudio, cuenta con actitudes positivas en el entorno laboral.

**Comentario:** En relación a los resultados en esta dimensión, esto se puede deber a que muchos de los trabajadores mantienen una actitud positiva hacia el trabajo; sobre todo a pesar de que los momentos de trabajo bajo presión, puesto que muchos de los empleados de esta organización, se sienten seguros de poner su esfuerzo en un trabajo estable.

Con respecto a la Dimensión Satisfacción con la Vida. Los resultados revelan que el 50%, se considera dentro de la categoría “Feliz”. Según Alarcón (2006) aquellos que se encuentran dentro de esta categoría se encuentran satisfechos con lo obtenido, en función de haber adquirido aquello que se anhela. Por lo que respecta a estudios en el ámbito internacional; resultados parecidos se encuentran en los estudios señalados por Puig et al. (2011) quien en su estudio en adultos mayores, señala que el 52% de su muestra se encuentra dentro de la categoría “Feliz”, concluyendo que los resultados en esta dimensión de su muestra se dan a causa de la percepción de buena salud y autonomía para realizar sus actividades personales.

**Comentario:** En relación a los resultados en esta dimensión, esto se puede deber a que los trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo y el rol que desempeñan, el cual muchas veces es premiado por la empresa con incentivos o el incremento del salario, lo cual para muchos es gratificantes. Por otro lado, aquellos trabajadores de mayor tiempo en la empresa, y que poseen un estatus laboral sólido, señalan estar conformes en el lugar que encuentran y la vida que llevan.

Por lo que respecta a la Dimensión Realización Personal. Los resultados revelan que el 59%, se considera en la categoría “**Feliz**” Según Alarcón (2006) aquellos que se encuentran dentro de esta categoría, mantienen un estado de felicidad que va más allá de un estado temporal, teniendo como consecuencia, la búsqueda de nuevas metas orientadas a enriquecer su vida. Resultados similares se encuentran en los estudios realizados a nivel nacional por Espinoza (2018) y

Cobian (2018) los cuales señalan que su muestra de se encuentran dentro de la categoría “Feliz”; con el 72,1% y 46,30% respectivamente.

**Comentario:** En relación a los resultados en esta dimensión Esto se puede deber a que muchos de los trabajadores mantienen una motivación constante por las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa, ya que los valores agregados que realicen en la organización, la gran mayoría de veces son reconocidos por los jefes.

Con respecto a la Dimensión Alegría de Vivir. Los resultados revelan que el 78% se considera dentro de la categoría “Altamente Feliz”. Según Alarcón (2006) aquellos que se encuentran dentro de esta categoría sienten una gran alegría extrema hacia la vida, exteriorizando su felicidad mediante el optimismo y la alegría Resultados similares se encuentran en los estudios de Cobian (2018) quien señala que su muestra se encuentra dentro de la categoría “Altamente Feliz” con un 74,07%, concluyendo que los trabajadores mantienen una alegría por cumplir con las metas propuestas en su labor.

**Comentario:** En relación a los resultados en esta dimensión. Esto se puede deber a que muchos de los trabajadores sienten mucha disposición a dar su mayor esfuerzo en su labor, esto puede verse influenciado por el entorno fomentado dentro de los valores de la empresa, quien se encarga de constantes fomentar el compañerismo y una actitud positiva en la empresa.

#### **4.4 Conclusiones**

- El nivel de felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría “Alto”
- El nivel de sentido positivo de la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría “Medianamente Feliz”.
- El nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría feliz.
- El nivel de realización personal en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría “Feliz”
- El nivel de Alegría de vivir en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana, se encuentra en la categoría “Altamente Feliz”

#### **4.5 Recomendaciones**

- Se recomienda la implementación y ejecución de un taller de intervención en el cual participen los trabajadores del área administrativa con el fin de mantener o mejorar la percepción de la Felicidad en los colaboradores de la empresa.
- Se recomienda identificar a los colaboradores que cuente un nivel bajo de Felicidad en la empresa, con el fin de trabajar en la mejora de la percepción de la felicidad.
- Concientizar a los jefes de área la importancia de identificar conductas que demanden futuros problemas laborales.
- Fomentar entre los jefes la práctica de la motivación entre los trabajadores con el fin de mitigar el bajo rendimiento de producción.
- Realizar talleres de integración y satisfacción laboral, donde se ejecuten temas vinculados a un mejor trabajo en equipo.
- Incentivar entre los trabajadores el aprendizaje de recursos personales, para auto controlarse ante las adversidades que puedan presentarse.

## **CAPITULO V**

### **PROGRAMA DE INTERVENCION**

#### **5.1 Denominación del Programa**

El siguiente programa ha sido denominado: "Taller de la felicidad"

##### **5.1.1 Objetivo General**

- Reforzar la felicidad en la vida personal y laboral en colaboradores del área administrativa de una empresa privada.

##### **5.1.2 Objetivos Específicos**

- Incrementar las relaciones interpersonales de los trabajadores con el trabajo en equipo
- Potenciar la motivación laboral de los colaboradores en su centro de trabajo.
- Incentivar a los colaboradores a continuar realizándose profesionalmente para conseguir y una vida laboral exitosa

#### **5.2 Justificación del Problema**

La felicidad es un estado relativo, en el cual se basa en conseguir una emoción satisfactoria producida al conseguir un bien anhelado. (Alarcón, 2006)

Bajo esta premisa, varios investigadores e autores han logrado dejar de enfocar sus estudios en psicopatologías, gracias a esto se ha podido dar pie a nuevas vertientes, una de las cuales es la novedosa psicología positiva, la cual brinda amplio espacio y relevancia a la felicidad, ella intentan descifrar procesos subyacente a las emociones positivas que una persona experimenta, con el fin de generar una calidad de vida adecuada y bienestar a la salud mental, siempre teniendo de base un método científico. (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000)

Es un hecho que la infelicidad trae consecuencias en la productividad laboral, ya sea por temas personales, laborales o económicos, en general, el sentirse feliz, es importante para cualquier desempeño profesional que realicemos. Eid y Lanser (2008) a lo largo de su experiencia profesional, lograron expresar los beneficios que resultan estimular la felicidad en la sociedad, entre los cuales se llega a evidencia la mejora en la productividad de sus labores, la creatividad, el incremento de la autoestima, el considerar apreciar a las demás personas, y sobre todo el generar más gozo en las relaciones sociales, así mismo, una de sus conclusiones, fue el de mejorar la esperanza de vida, manejar y desarrollar el liderazgo de manera más efectiva, incrementar favorablemente el desempeño laboral y tener un mejor manejo del sistema inmunológico, entre otros.

El ser feliz en lo personal, no significa que una persona pueda sentirse bien profesionalmente, las organizaciones deben saber diferenciar, estos hechos, para abordar estos detalles e implementar una buena forma de intervenir en la felicidad laboral de sus trabajadores. En la actualidad, lograr una definición exacta de la felicidad llega a ser utópico, ya que, a lo largo de las investigaciones y múltiples denominaciones, se piensa que tanto la felicidad, bienestar subjetivo, balance afectivo, llegan a ser considerados sinonimias. Esto se debe a q las mediciones de respuestas emocionales, juicios globales y específicos de calidad de vida, han esta interconectadas entre sí de manera sustancial, a pesar de haber sido investigados de manera separada, se asume que pueden tener componentes suficientemente similares. (Kozma y Stones, 1983)

En las últimas décadas el estudio acerca de la felicidad, se ha familiarizado con investigaciones que no necesariamente tiene la misma variable, sin embargo, se correlacionan entre sí, ya sea por factores similares o hipótesis propuestas por otros autores, tal es el caso, que en 1998 (McIntosh, Martin y Jones) lograron verificar la hipótesis de que los seres humanos creen que la felicidad se basa en el logro de las metas importantes, son influenciadas por pensamientos positivos.

Gracias a esta confirmación, se puede expresar que un trabajador que no es feliz en su trabajo, puede ser por falta de crecimiento laboral, ya que no puede



seguir logrando una línea de carrera dentro de la organización, creándose un conflicto emocional que se trasmite a lo laboral, lo que es un factor de infelicidad.

Así mismo, se ha expresado que los orígenes de la felicidad son distintos, de esto depende diferentes factores, económicos, étnicos, religiosos, sociales, estéticos biológicos, materiales e ideales. (Alarcón, 2002)

La infelicidad es un tema prioritario para las organizaciones privadas. Por lo cual la felicidad está tomando un enfoque más importante, ya que, para las empresas, se debe considerar una prioridad que sus colaboradores se encuentren bien emocionalmente y motivados en sus labores.

Los colaboradores no satisfechos, son aquellos que, por motivos laborales, como la posibilidad de no tener un buen sueldo, no tener oportunidades para ascender o por no haber podido realizarse profesionalmente, esto genera falta de compromiso que a veces se extiende a otros colaboradores, por eso mismo la satisfacción en el trabajo es relevante para la producción laboral, tanto así que un índice bajo de armonía en trabajadores, puede significarse en algunos casos el quiebre de una organización. Hace años el ingresar estos temas en las empresas podrían considerarse como un tema frívolo, algo pasajero que no tenía más importancia, pero gracias a los estudios psico laborales y el comprobar el hecho de que la felicidad se vinculaba con unos mayores índices de productividad y compromiso, las empresas comenzaron a tomar en serio el tema, hoy en día es indispensable contar con el bienestar de nuestros equipos de trabajo, ya que gracias a ello los colaboradores pueden estar enganchados y comprometidos con cada proyecto e idea. (Brime Aparicio, 2017)

El desgano en la productividad se ve reflejado de distintas maneras, en algunos casos más severos puede generar problemas de salud, por lo cual la felicidad de los empleados en una empresa se debe determinar bajo los siguientes factores, un buen clima laboral, un cómodo espacio de trabajo, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento del trabajo. Sobre todo, se debe tener el conocimiento de que el sueldo hoy en día ya no es una prioridad sino un factor más, por lo que hay que cuidar al trabajador para atraerlo y retenerlo. (Álvarez, 2016)

La problemática en países de Europa, se ha detectado que el estrés laboral, es la segunda enfermedad ligada al trabajo después de los dolores musculares. Así mismo en países de América latina, esta realidad se ha agravado a tal punto de ser motivo de pérdida del empleo, llevando a las empresas a tomar pautas para incrementar el nivel de felicidad en sus colaboradores. (Gómez Esteban, 2004)

Un colaborador infeliz es sinónimo de desmotivación y falta de compromiso, por esa razón en países como España ya se encuentra en vigencia la llamada "Cultura de la Felicidad", con el propósito principal de afianzar la filosofía corporativa y aumentar la rentabilidad en la empresa, de este modo los colaboradores estén contentos en sus puestos de trabajo lo podrán reflejar en sus trabajos diarios. El trabajo en equipo es parte importante para llegar a este cometido, (Villanueva, 2018) el trabajo en equipo es esencial, ya que eso aumenta su trabajo y su ausentismo es menor, proporcionando una mayor productividad, así mismo, fomentar el respeto y buen trato, considerar las ideas propuestas por el personal, aplicar políticas de beneficios y generar un espacio de contención en la organización.

### **5.3 Establecimiento de Objetivos**

A continuación, se detallan las sesiones.

## Sesión 1

### “Clima Laboral”

#### **Objetivo:**

Generar un buen clima laboral a través de la integración.

#### **Actividad:**

Se realizará la bienvenida a los colaboradores del taller, proyectando la palabra felicidad frente a ellos, se le dará a cada colaborador una etiqueta con su nombre, se explicará el motivo y la finalidad por el cual se llevarán a cabo las sesiones del taller, haciendo participar a los colaboradores con pequeñas intervenciones indicando su perspectiva acerca de la felicidad.

Luego de haber terminado la breve charla, se procederá a realizar la dinámica de presentación en la cual se colocará a todos los participantes en un círculo en el cual todos estén cara a cara, se procederá a pasar entre todos una pelota de goma al azar, indicando su nombre, cargo en la empresa y un hobby al terminar la persona deberá pasar la pelota de goma a cualquier persona de su preferencia.

Terminada la presentación se procederá con los colaboradores a realizar la dinámica participa y activa, llamada “El capitán Douglas” la cual se desarrolla de la siguiente manera. Se les cuenta a los participantes, que están en un entrenamiento para integrar parte del equipo de marinos del “Capitán Douglas” y para ver quienes están preparados todos los colaboradores van a estar caminando sin rumbo y van a tener que formar equipos y realizar acciones según la orden que grite el facilitador, quien no siga la orden o no entre en ningún equipo sale de la partida (salta por la borda). Las ordenes son BARRIENDO; hacer como si barrieran el barco. BOTE DE..., deben formar grupos según la cantidad que se indique. HOMBRE AL AGUA; deben encontrar una pareja y subirla en su espalda. TORPEDO; deben colocarse en posición de lagartijas sin tocar el suelo con el pecho o piernas;

Luego de terminada la dinámica se hará una breve reflexión sobre la sesión.

**Recursos Humanos:**

Los recursos humanos utilizados son el facilitador para explicar el taller y un facilitador para organizar la dinámica.

**Recursos Materiales:**

Los recursos materiales utilizados son etiquetas, sillas, mesas y pelota de goma.

**Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos usados son, laptop, proyector, micrófono.

**Infraestructura:**

La infraestructura utilizada es una sala libre dentro de las instalaciones de la organización.

**Tiempo:**

El tiempo de duración de la sesión es de 50 minutos.

Antes de retirarse realizaran una breve evaluación acerca de lo tratado.

## **Sesión 2**

### **“Motivación”**

#### **Objetivo:**

Conocer la motivación personal y laboral de cada colaborador.

#### **Actividad:**

Se comenzará con la presentación del psicólogo, dando la bienvenida a una nueva sesión, se hará una breve introducción de la motivación, explicando la importancia de estar motivados para nuestra salud mental y la productividad laboral.

Luego terminada la charla, se agruparán en 2 grupos de 10 personas, se pedirá que los grupos sean de sexo alternos entre sí, siendo la misma cantidad hombre y mujeres en cada grupo.

A partir de eso se procederá con una dinámica de lluvia de ideas, la cual se brindará a cada grupo un papelógrafo en el cual deben escribir 10 motivaciones por las cuales son felices tanto fuera del trabajo como dentro de él.

Terminada la actividad se pedirá a cada grupo que elijan a uno de sus integrantes para explicar las motivaciones, llegando a una conclusión terminando la sesión.

#### **Recursos Humanos:**

Los recursos humanos utilizados son el facilitador para explicar la y un facilitador para organizar los grupos.

#### **Recursos Materiales:**

Los recursos materiales utilizados son sillas, mesas, papelógrafos, plumones.

#### **Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos usados son micrófono.

**Infraestructura:**

La infraestructura utilizada es una sala libre dentro de las instalaciones de la organización.

**Tiempo:**

El tiempo de duración de la sesión es de 45 minutos

Antes de retirarse realizarán una breve evaluación acerca de lo tratado.

## Sesión 3

### “Satisfacción Laboral”

#### **Objetivo:**

Potenciar la satisfacción en sus actividades laborales.

#### **Actividad:**

El psicólogo empezara la sesión dando la bienvenida y recordando ciertos puntos de la sesión anterior dando pase a la nueva sesión.

Se brindará una breve charla sobre el significado de satisfacción laboral y como este influye en nuestro desempeño diario.

Luego de estos, se les hará la proyección de un video titulado SATISFACCION LABORAL - COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, (<https://www.youtube.com/watch?v=ehqoOuKI138>), video realizado por jóvenes universitarios explicando los diversos factores de porque un colaborador puede sentirse satisfecho o insatisfecho laboralmente.

Después de concluido el video, se pedirá que los colaboradores comenten que puntos resaltantes del video que concuerdan con su vida laboral diaria, generando un taller debate, analizando puntos a recordar y como estos pueden mejorar.

Terminada la sesión se pedirá a dos voluntarios que digan sus conclusiones acerca de lo conversado en el taller.

#### **Recursos Humanos:**

Los recursos humanos utilizados son el facilitador para explicar la y un facilitador para ayudar con las instalaciones.

#### **Recursos Materiales:**

Los recursos materiales utilizados son sillas, mesas.

#### **Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos usados son micrófono, proyector, laptop.

**Infraestructura:**

La infraestructura utilizada es una sala libre dentro de las instalaciones de la organización.

**Tiempo:**

El tiempo de duración de la sesión es de 50 minutos

Antes de retirarse realizaran una breve evaluación acerca de lo tratado.



## **Sesión 4**

### **“Autoestima”**

#### **Objetivo:**

Reforzar la confianza y autoestima en los colaboradores.

#### **Actividad:**

El psicólogo empieza la sesión, dando la bienvenida a los colaboradores, recordando detalles de la sesión pasada, dando pase a la nueva sesión.

El psicólogo realizara una breve charla sobre autoestima haciendo participar a los colaboradores, pudiendo saber su punto de vista acerca de esta variable.

Luego de terminada la charla, se procederá a una dinámica de distención, la cual se llama “¿Qué Destaca de mí?”. Se colocará a cada participante una hoja en la espalda en la cual lleva escrito el título de la dinámica, se les brindara plumones a todos y se les pedirá que se pongan de pie y caminen por toda la sala, colocando en la hoja de sus compañeros una característica que los hace únicos y los resalta como persona, para lo cual tendrán un tiempo de 15 minutos.

Terminado el tiempo se les permitirá ver a cada persona su hoja, la cual se encuentra llena de cosas positivas que sus compañeros piensan de ellos, lo cual resulta divertido ya que al haber estado la hoja en su espalda los colaboradores no sabrán que compañero escribió tal característica.

Se pedirá que voluntariamente los colaboradores digan sus apreciaciones acerca de la dinámica y el tema conversando, llegando a una conclusión final.

#### **Recursos Humanos:**

Los recursos humanos utilizados son el facilitador para explicar la sesión y un facilitador para ayudar con la dinámica.

#### **Recursos Materiales:**

Los recursos materiales utilizados son sillas, plumones, hojas, cinta.

**Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos usados son un micrófono.

**Infraestructura:**

La infraestructura utilizada es una sala libre dentro de las instalaciones de la organización.

**Tiempo de Duración:**

El tiempo de duración de la sesión es de 50 minutos

Antes de retirarse realizaran una breve evaluación acerca de lo tratado.

## Sesión 5

### “Gestión de tiempo”

#### Objetivo:

Aprender a administrar su tiempo en sus labores.

#### Actividad:

El psicólogo empieza la sesión, dando la bienvenida a los colaboradores, recordando detalles de la sesión pasada, dando pase a la nueva sesión.

Se realiza una breve introducción acerca de la gestión del tiempo y lo que significa en nuestras vidas.

Luego se procederá a mostrarle a los colaboradores el video “Administración del Tiempo” (<https://www.youtube.com/watch?v=Lrgjghh7MI8>) el cual usaremos el resto de la sesión ya que contiene contenido interactivo.

En el segundo 0:20 del video se les mostrara a los colaboradores 8 preguntas de puestas cerradas SI o NO, los cuales previamente se les fue entregado por escrito en una hoja con un lapicero.

Las preguntas son:

1. ¿La mayor parte de su tiempo lo dedica a resolver problemas a última hora?
2. ¿La mayor parte de su tiempo lo dedica a reuniones, trabajo y llamadas?
3. ¿Gasta mucho tiempo viendo televisión y consultando redes sociales?
4. ¿Está usted satisfecho con las actividades que realiza?
5. ¿Maneja usted una agenda para organizar sus actividades?
6. ¿Dedica tiempo a su desarrollo personal y profesional?
7. ¿Dedica tiempo al ejercicio físico y a la recreación?
8. ¿Realiza actividades de esparcimiento con su familia y amigos?

Si las preguntas del 1 al 4, la mayoría de respuestas fueron SI, la persona no tiene una buena gestión de tiempo.

Si las preguntas del 5 al 8, la mayoría de las respuestas fueron Si, la persona tiene un equilibrio de tiempo en su vida laboral, familiar y social.

Luego de haber interactuado en la dinámica, se procederá a continuar con la proyección del video explicando cada detalle.

Finalizando el video se hará una retroalimentación de lo tratado, pidiendo a un colaborador que brinde una conclusión de la sesión.

**Recursos Humanos:**

Los recursos humanos utilizados son el facilitador para explicar la y un facilitador para ayudar con la dinámica.

**Recursos Materiales:**

Los recursos materiales utilizados son sillas, lapiceros, hojas, mesas.

**Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos usados son un micrófono, proyector, laptop.

**Infraestructura:**

La infraestructura utilizada es una sala libre dentro de las instalaciones de la organización.

**Tiempo:**

El tiempo de duración de la sesión es de 50 minutos

Antes de retirarse realizaran una breve evaluación acerca de lo tratado.

## Sesión 6

### “Realización Personal”

#### **Objetivo:**

Promover la realización personal a los colaboradores.

#### **Actividad:**

El psicólogo empieza la sesión, dando la bienvenida a los colaboradores, recordando detalles de la sesión pasada, dando pase a la nueva sesión.

Se realiza una breve introducción acerca de realización personal y lo que significa sentirse realizado.

Luego de la breve explicación se pasará a realizar una dinámica de afirmación, la cual tiene de título “Sueños”, para esta dinámica se formará 2 grupos de 10 personas, habrá un facilitador en cada grupo para explicar la dinámica.

La dinámica consiste en hacer un círculo con los colaboradores con sus respectivas sillas y que dentro del círculo estén lo más juntos posibles, a cada uno se le entrega un globo,

Se les explica a los colaboradores que se les invita a soñar, se les pide que elijan un sueño, el más valioso que tengan, sea cual sea, luego que lo tienen estiren el globo materializando el sueño, jugando con él, creando el sueño, a partir de aquí se imaginan que el sueño entra en el globo y cada vez que lo inflan se hará realidad, se procede a inflar el globo en un tamaño regular y amarrarlo.

Luego se procede a pedir voluntariamente que dos colaboradores compartan su sueño, luego de haber interactuado con los colaboradores, el facilitador pide que los colaboradores se paren de su silla y la coloquen en el mismo lugar en que están, pero al revés.

Los colaboradores ya estando parados dentro del círculo cada uno con sus globos en mano, el facilitador les indica que para que un sueño se haga realidad

se le debe dar acción, deben jugar con el globo (Sueño), la idea es hacer que el sueño llegue a lo más alto y se haga realidad, los colaboradores jugaran con el globo por unos segundos, si algún globo se sale del círculo se dará por perdido y será reventado, por lo cual la idea es cuidar su sueño.

Luego de los segundos que brinde el facilitador, se verá cuantos globos (sueños) han quedado dentro del círculo. El facilitador explicara que los sueños que queden dentro son los que se van a cumplir mientras que los que salieron fuera del círculo se perdieron por miedo a no querer salir de su zona de confort para lograr su sueño.

Se procede a la reflexión final con los colaboradores acerca de que han entendido de la dinámica.

Termina la sesión con un colaborador de cada grupo realizando una conclusión.

#### **Recursos Humanos:**

Los recursos humanos utilizados son un facilitador para comenzar la sesión y un facilitador para ayudar con la dinámica.

#### **Recursos Materiales:**

Los recursos materiales utilizados son sillas, globos,

#### **Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos usados son un micrófono.

#### **Infraestructura:**

La infraestructura utilizada es una sala libre dentro de las instalaciones de la organización.

#### **Tiempo:**

Tiempo de duración de la sesión es de 50 minutos

Antes de retirarse realizaran una breve evaluación acerca de lo tratado.

## Sesión 7

### “Inteligencia Emocional”

#### **Objetivo:**

Reforzar la inteligencia emocional en los colaboradores.

#### **Actividad:**

El psicólogo empieza la sesión, dando la bienvenida a los colaboradores, recordando detalles de la sesión pasada, dando pase a la nueva sesión.

Se realiza una breve introducción acerca de inteligencia emocional y como es beneficioso en nuestra vida en poder controlar nuestras emociones.

Luego se procede a realizar una dinámica de resolución de conflictos, la cual se titula “La acusación de Pepe”. Se le brinda a cada colaborador una hoja y un lapicero.

A continuación, el facilitador comenzara a contar una historia en voz alta, “Va Pepe muy contento por el parque, cuando de repente ve a Rafa viniendo a su encuentro. Rafa tiene una mirada muy rara. Pepe se pregunta qué le estará pasando. Se acercan y se saludan, pero inmediatamente Rafa comienza a gritar. Dice que Pepe le ha hecho quedar muy mal con los otros chicos del barrio, que es mal amigo, que tiene la culpa de todo lo que le pasa. Entonces Pepe...”.

Una vez leído el cuento, se les pide a los colaboradores que escriban en cada hoja como continuarían el cuento, poniéndose en el lugar de Pepe, pensando como hubieran reaccionado.

Luego el facilitador colocara dos papelógrafos en los cuales colocara las respuestas de los colaboradores, clasificándolo en dos grupos, el primero el grupo que permite la conciliación y un camino más pacífico y el segundo que promueve a continuar con el conflicto.

Se realiza una breve reflexión acerca de las respuestas indicando porque las primeras son mejores que las segunda.

Se termina la sesión pidiendo a un colaborador una conclusión acerca de lo conversado.

**Recursos Humanos:**

Los recursos humanos utilizados son el facilitador para explicar la sesión y un facilitador para ayudar con los materiales.

**Recursos Materiales:**

Los recursos materiales utilizados son sillas, mesas, lapiceros, hojas, mesas, papelógrafos.

**Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos usados son un micrófono.

**Infraestructura:**

La infraestructura utilizada es una sala libre dentro de las instalaciones de la organización.

**Tiempo:**

El tiempo de duración de la sesión es de 50 minutos

Antes de retirarse realizaran una breve evaluación acerca de lo tratado.



## Sesión 8

### “Felicidad”

#### **Objetivo:**

Incitar a los colaboradores a vivir felices.

#### **Actividad:**

El psicólogo empieza la sesión, dando la bienvenida a los colaboradores, recordando detalles de la sesión pasada, dando pase a la nueva sesión.

Se realiza una breve introducción acerca de cómo fomentar aspectos que enriquezcan la felicidad en nuestra vida personal y laboral.

Luego se le colocara un video titulado “El Optimismo – Elsa Punset” (<https://www.youtube.com/watch?v=3CljAretswQ>) contenido audiovisual de una reconocida psicología española. El cual se les hará presenciar a los colaboradores para luego generar una dinámica debate, en la cual los colaboradores comenten acerca de sus apreciaciones.

Luego se pedirá que cada colaborador escriba en un papel cual es la principal razón por la cual es feliz y colocaran su nombre en el reverso, terminado esto ese papel se guardara en una caja que se abrirá a final de año y se repartirá a cada uno quien lo escribió para comprobar si su vida sigue siendo igual de óptima.

Terminada la dinámica se pedirá a un voluntario que comente que aprendió del taller.

Luego el facilitador hará que todos se pongan de pie y se den fuertes aplausos a ellos mismo porque la vida es bella y siempre hay que tener alegría de vivir.

#### **Recursos Humanos:**

Los recursos humanos utilizados son el facilitador para explicar la sesión y un facilitador para ayudar con los materiales.

**Recursos Materiales:**

Los recursos materiales utilizados son sillas, lapiceros, hojas, mesas.

**Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos usados son un micrófono, laptop, proyector.

**Infraestructura:**

La infraestructura utilizada es una sala libre dentro de las instalaciones de la organización.

**Tiempo:**

El tiempo de duración de la sesión es de 50 minutos

Antes de retirarse realizaran una breve evaluación acerca de lo tratado.

## **5.4 Sector al que se dirige**

El presente programa de intervención, va dirigido a colaboradores del área administrativa de una empresa privada de lima metropolitana, teniendo una muestra de 57 colaboradores, tanto hombres como mujeres, de 23 a 46 años aproximadamente, dividido en 8 sesiones por cada 3 grupos de 20, 20 y 17 colaboradores con una duración de 45 a 50 minutos por sesión.

## **5.5 Establecimiento de conductas Problemas / Meta**

La falta de felicidad en las personas, conlleva problemas emocionales que afectan a las actividades rutinarias, muchas de estas de distintos factores de origen, ya sean académicos, laborales, personales o familiares. Lo claro está que sin una motivación interior que nos impulse a sentirnos felices a diario, es muy difícil que se rinda en las labores al igual que cuando uno es feliz.

En nuestra vida laboral, la infelicidad nos lleva a volver nuestro trabajo en una prisión (Lotfi El Ghandouri, 2007), si bien algunos pueden presumir de tener un trabajo estable, están despedidos interiormente, por lo general esto sucede cuando la distancia entre lo que esperamos y lo que obtenemos se hace insalvable y uno termina decidiendo que lo mejor es hacerse invisibles, Esto quiere decir que cuando el colaborador se siente imposibilitado de satisfacer sus necesidades superiores (pertenencia y autorrealización), tiene tendencia a la desmotivación afectando así al clima laboral de la organización (Chiavenato 2010)

### **a. Conductas Problema**

- No son capaces de manejar situaciones de conflicto y afrontar con madurez alguna desilusión cotidiana.
- Las personas infelices ponen barreras emocionales a su esfuerzo, limitando su desarrollo.
- Realizan actividades rutinarias sin dar indicios de proactividad.
- Culpan a la organización de su malestar y se ven atrapados entre el sueldo y la falta de motivación.
- Sus relaciones con sus compañeros se vuelven tensas, creando un clima laboral inadecuado.

## **b. Conductas Meta**

- Sentirse satisfecho laboralmente, identificando posibilidades de crecimiento profesional.
- Ser comprometido con sus labores mejorando la calidad de su productividad.
- Mantener un ambiente de trabajo agradable.
- Sentir una alta autoestima en sus decisiones laborales, teniendo mediante el reconocimiento por parte de la organización
- Tener una inteligencia emocional desarrollada, para afrontar la frustración y conflictos.

## **5.6 Metodología**

El tipo de método utilizado para este programa de intervención es el de taller, un medio que posibilita el proceso de deformación profesional y permite realizar actividades específicas y sistemáticas, con la finalidad de cumplir objetivos de aprendizaje. (Natalio Kisnerman, 1977)

Un taller se concibe como un medio de realidad integrador, complejo y reflexivo en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientado a un trabajo altamente dialógico formado por facilitadores y participantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hacen sus aportes específicos. (Melba Reyes)

Los talleres son hoy en día es la manera más utilizadas por las organizaciones para poder aprender grupalmente, es debido a su alto nivel de dinamismo y proceso lúdico, logrando que los participantes puedan recepcionar la información más activamente.

No se puede hablar de un taller donde no se realicen actividades prácticas, manuales o intelectuales, ya que un taller debe tener como objetivo la demostración de las ideas, las teorías, las características y la solución de las

tareas con contenido productivo, por esa razón es considerado una vía idónea para desarrollar hábitos, habilidades y capacidades. (Mirebant Perezoso, 1990)

El presente programa de intervención, se realizará mediante el formato de taller llamando “Taller de la Felicidad”, donde llevaran a cabo actividades grupales, lluvia de ideas, proyecciones de videos, exposiciones y debates. Dividido en 8 sesiones por cada 3 grupos de 20, 20 y 17 colaboradores, en el cual comprenden 58 colaboradores del área administrativa de una empresa privada. Con una duración de 45 minutos por sesión, se desarrollará en las mismas instalaciones de la organización.

Las sesiones son las siguientes:

Sesiones	
Sesión 1	“Clima Laboral”
Sesión 2	“Motivación”
Sesión 3	“Satisfacción Laboral”
Sesión 4	“Autoestima”
Sesión 5	“Gestión de Tiempo”
Sesión 6	“Realización Personal”
Sesión 7	“Inteligencia Emocional”
Sesión 8	“Felicidad”

Con una duración de 45 minutos por sesión, se desarrollará en las mismas instalaciones de la organización.

## 5.7 Recursos Utilizados

### Recursos Humanos:

- Facilitador (1)
- Psicólogo (1)

### Recursos Materiales

- Lapiceros
- Papelógrafos
- Plumones
- Hojas bond
- Cinta Scotch
- Mesas
- Sillas
- Globos
- Pizarra
- Pelota de goma
- Etiquetas

### **Recursos Tecnológicos**

- Laptop
- Proyector
- Micrófono

## 5.8 Cronograma

	GRUPO	FECHA	HORA	DURACION
SESION 1	1	05/02/2019	9:00 AM	50 MINUTOS
	2	05/02/2019	12:00 PM	50 MINUTOS
	3	05/02/2019	3:00 PM	50 MINUTOS
SESION 2	1	08/02/2019	9:00 AM	45 MINUTOS
	2	08/02/2019	12:00 PM	45 MINUTOS
	3	08/02/2019	3:00 PM	45 MINUTOS
SESION 3	1	12/02/2019	9:00 AM	50 MINUTOS
	2	12/02/2019	12:00 PM	50 MINUTOS
	3	12/02/2019	3:00 PM	50 MINUTOS
SESION 4	1	15/02/2019	9:00 AM	50 MINUTOS
	2	15/02/2019	12:00 PM	50 MINUTOS
	3	15/02/2019	3:00 PM	50 MINUTOS
SESION 5	1	19/02/2019	9:00 AM	50 MINUTOS
	2	19/02/2019	12:00 PM	50 MINUTOS
	3	19/02/2019	3:00 PM	50 MINUTOS
SESION 6	1	22/02/2019	9:00 AM	50 MINUTOS
	2	22/02/2019	12:00 PM	50 MINUTOS
	3	22/02/2019	3:00 PM	50 MINUTOS
SESION 7	1	26/02/2019	9:00 AM	50 MINUTOS
	2	26/02/2019	12:00 PM	50 MINUTOS
	3	26/02/2019	3:00 PM	50 MINUTOS
SESION 8	1	01/03/2019	9:00 AM	50 MINUTOS
	2	01/03/2019	12:00 PM	50 MINUTOS
	3	01/03/2019	3:00 PM	50 MINUTOS

SESION	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
1	CLIMA LABORAL	Generar un buen clima laboral a través de la integración	Se da la bienvenida al taller, se le brinda a cada colaborador una etiqueta con su nombre, se realizará una dinámica de presentación utilizando una pelota de goma, la cual se pasará a los colaboradores al azar. Luego de concluida la dinámica de presentación, se procederá a realizar una dinámica de participación activa, la cual tiene como nombre "Capitán Douglas", la cual se desarrolla con todos los colaboradores, siguiendo reglas específicas del juego, haciendo que todos participen. Se realiza una reflexión final acerca de la dinámica, se procede a contestar una breve evaluación acerca de la sesión.	*Laptop *Proyector *Micrófono *Sillas *Mesas *Etiquetas *Pelota de goma	50 minutos



SESION	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
2	MOTIVACION	Conocer la motivación personal y laboral de cada colaborador.	Se da la bienvenida al grupo, se hará una breve introducción acerca de la motivación. Luego de terminada la charla se procederá a realizar una dinámica de lluvia de ideas, se dividirán en 2 grupos, a los cuales se le brindara un papelógrafo a cada grupo, en el cual deben escribir 10 motivaciones laborales y personales, luego se pasará a exponer cada grupo lo que han escrito. Se realiza una conclusión y reflexión final acerca de la sesión. Se procede a contestar una breve evaluación acerca de la sesión.	*Micrófono *Sillas *Mesas *Papelógrafos *Plumones	45 minutos

SESION	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
3	SATISFACCION LABORAL	Potenciar la satisfacción en sus actividades laborales	Se da la bienvenida a la nueva sesión, se brinda una breve charla sobre el significado de satisfacción laboral. Se procederá a la proyección de un video titulado SATISFACCION LABORAL - COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, terminado el video se pedirá a los colaboradores que comenten los puntos resaltantes, analizando los puntos, llegando a crear un taller debate. Se pedirá voluntarios para realizar una conclusión acerca de la sesión, se procede a una breve evaluación de la sesión.	*Laptop *Proyector *Micrófono *Sillas *Mesas	50 minutos

SESION	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
4	AUTOESTIMA	Reforzar la confianza y autoestima en los colaboradores.	Se da la bienvenida a los colaboradores a una nueva sesión, se realiza una breve charla acerca de la autoestima, haciendo participar a los colaboradores acerca de su punto de vista de la variable. Terminada la charla se procederá a una dinámica, la cual se titula “¿Qué Destaca de mí?”, se coloca una hoja bond en las espaldas de los colaboradores y se le da plumones a cada colaborador, la idea es colocar una característica positiva de cada colaborador en su espalda durante un tiempo determinado, luego de terminado el tiempo, los	*Micrófono *Sillas *Mesas *Hojas *Plumones *Cinta	50 minutos

SESION	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
5	GESTION DE TIEMPO	Aprender a administrar su tiempo en sus labores.	<p>Se da la bienvenida a los colaboradores a una nueva sesión, se dará una breve charla acerca de la importancia de administrar nuestro tiempo y lo favorable que esto representa en nuestra vida diaria. Luego se procederá a mostrarles un video interactivo, en el cual se les pondrá una serie de preguntas, las cuales previamente se les fue entregado por escrito junto con un lapicero. Luego de haber terminado el video se hará una retroalimentación de lo tratado.</p> <p>Se pedirá a un voluntario para realizar una conclusión acerca de la sesión, se procede a una breve evaluación de la sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Micrófono</li> <li>*Sillas</li> <li>*Mesas</li> <li>*Lapiceros</li> <li>*Hojas</li> <li>*Proyector</li> <li>*Laptop</li> </ul>	50 minutos

SESION	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
6	REALIZACION PERSONAL	Promover la realización personal a los colaboradores.	Se da la bienvenida a los colaboradores a una nueva sesión, se realiza una breve introducción acerca de lo que significa realización personal, pidiendo la opinión de algunos voluntarios. Luego se procede a realizar una dinámica de afirmación, la cual se realizará en 2 grupos de 10 personas cada uno, cada grupo con un facilitador. Se les explicara la dinámica "Sueños" la cual se realiza con globos y sillas, y tiene el objetivo de mostrarles a los candidatos que no es imposible lograr un sueño siempre y cuando se tenga perseverancia para lograrlo. Se realiza una conclusión y reflexión final por cada grupo acerca de la sesión. Se procede a contestar una breve evaluación acerca de la sesión.	*Micrófono *Sillas *Globos	50 minutos

SESION	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
7	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Reforzar la inteligencia emocional en los colaboradores.	Se da la bienvenida a los colaboradores a una nueva sesión, se realiza una breve charla acerca la inteligencia emocional. Luego se procede a realizar una dinámica de resolución de conflictos, la cual tiene como título "La acusación de Pepe", en la cual se le brinda a cada colaborador una hoja y un lapicero, después de estos se les cuenta en voz alta una historia la cual ellos tiene que continuar en las hojas que se les ha entregado. Luego de que todos terminaron, el facilitador se encargara de colocar en dos papelógrafos las respuestas, dividiendo cuales son las pacificas de las conflictivas, se realiza una reflexión indicando porque las respuestas positivas son mejores que las conflictivas. Se realiza una conclusión acerca de la sesión. Se procede a contestar una breve evaluación acerca de la sesión.	*Micrófono *Sillas *Mesas *Lapiceros *Hojas *Papelógrafos	50 minutos

SESION	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
8	FELICIDAD	Incitar a los colaboradores a vivir felices.	Se da la bienvenida a los colaboradores a una nueva sesión, se realiza una breve introducción acerca de cómo fomentar aspectos positivos en nuestra vida diaria. Luego se les colocará un video titula ""El Optimismo – Elsa Punset”, luego se pedirá la participación de algún voluntario creando una dinámica debate. Después de esto se les dará a los colaboradores una hoja y un lapicero, en el cual se les pedirá a los colaboradores que escriban la principal razón por la cual ellos se sienten felices, terminado esto, las hojas serán colocadas en una pequeña caja la cual se abrirá a final del año, para comprobar si cada uno sigue pensando de la misma manera. Terminada la dinámica, se pedirá a dos voluntarios que den su opinión acerca de lo que han aprendido a lo largo de las sesiones y en todo el taller en general. Se procede a contestar una breve evaluación acerca de la sesión.	*Micrófono *Sillas *Mesas *Lapiceros *Hojas *Laptop *Proyector	50 minutos

## Referencias Bibliográficas

- Alarcon, R. (2006). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología*. Lima: Editorial Universitaria.
- Ander-Egg, E. (2013). *Diccionario de Psicología*. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.
- Andina. (21 de Marzo de 2018). *Minedu impulsará inserción laboral de jóvenes con discapacidad*. Obtenido de Agencia Peruana de Noticias: <https://andina.pe/agencia/noticia-minedu-impulsara-insercion-laboral-jovenes-discapacidad-703926.aspx>
- Arias, M. y. (2017). Felicidad en estudiantes de la Facultad de Psicología en la Universidad de Cuenca. *Repositorio Digital de la Universidad de Cuenca*, 1-43.
- Armendariz, R. (2007). *La esencia de la felicidad*. México: Editorial Pax.
- Astarita, C. (2000). ¿Tuvo Conciencia de Clase el campesino Medieval? *Dialnet*, 1-25.
- Behar, R. (2008). *Metodología de la Investigación*. Ediciones Shalom: España.
- Castellanos, R. (2012). El bienestar subjetivo como enfoque e instrumento de la política pública: Una revisión analítica de la literatura. *Revista Chilena de Administración Pública*, 133-168. Obtenido de <https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/download/25862/27186/>
- Cobian, J. (2018). Escala de felicidad en catedráticos de una universidad privada del cercado de Lima. *Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega*, 1-111.
- Consuelo, M. F. (2016). Sobre la felicidad y su relación con tipos y rasgos de personalidad. *Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid*, 1-5. Obtenido de



[https://www.researchgate.net/publication/313326620\\_Sobre\\_la\\_felicidad\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_tipos\\_y\\_rasgos\\_de\\_personalidad](https://www.researchgate.net/publication/313326620_Sobre_la_felicidad_y_su_relacion_con_tipos_y_rasgos_de_personalidad)

Espinoza, A. (2018). Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte. *Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega*, 1-82.

Galimberti, U. (2002). *Diccionario de Psicología*. Madrid: Ricardo Valdés.

Gamero, K. M. (2017). La felicidad en estudiantes universitarios de Ciencias Económicas: algunos determinantes socioeconómicos en la ciudad de Cartagena de Indias. *Dialnet*, 193-213.

Gestión. (08 de Noviembre de 2011). *¿Hay una burbuja de la felicidad laboral?* Obtenido de Management y Empleo: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/hay-burbuja-felicidad-laboral-149934>

Gestión. (07 de Septiembre de 2017). *¿Por qué los peruanos son felices o infelices en el trabajo?* . Obtenido de Empleo y Management: <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/que-peruanos-son-felices-infelices-trabajo-2199548>

Gonzales, D. (2017). Concepto de felicidad de los estudiantes de psicología de la Universidad don Vasco, A.C. . *Repositorio Universidad Autonoma de Mexico*, 1-105.

Hernandez, R. F., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/metodologia-de-la-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>

Herrera, O. (Dirección). (2016). *Emociones* [Película].

Lamas, F. y. (2017). Autoeficacia y felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Sur. *Dialnet*, 1-96. Obtenido de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/370/6/Tesis%20Rosales.pdf>

LaRepública. (2017 de Octubre de 19). *Juan Arapovic: “La felicidad mejora la producción laboral en una empresa*. Obtenido de La Contra: <https://larepublica.pe/la-contra/1133186-la-felicidad-mejora-la-produccion-laboral-en-una-empresa>

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. España: Dias de Santos.

Muñoz, A. (05 de Mayo de 2017). *A mayor felicidad de los trabajadores, mejor productividad*. Obtenido de El Pais: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/05/31/fortunas/1496243308\\_878554.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/05/31/fortunas/1496243308_878554.html)

Paz, J. Y. (2017). Influencia de la Felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centro de atencion al cliente de la empresa America Movil- claro Arequipa, 2016-2017. *Repositorio Universidad Catolica de San Pablo*, 1-146. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ\\_CAYA\\_KAR\\_FEL.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf)

Peruano. (09 de Diciembre de 2017). *Perú promete erradicar la desigualdad laboral*. Obtenido de Diario Oficial del Bicentenario: <https://elperuano.pe/noticia-peru-promete-erradicar-desigualdad-laboral-61874.aspx>

Publimetro. (05 de Enero de 2018). *La felicidad: la clave para un mejor clima de trabajo*. Obtenido de Publimetro Chile: <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2018/01/15/la-felicidad-la-clave-mejor-clima-trabajo.html>

Publimetro. (2013 de enero de 30). *Felicidad a la Peruana*. Obtenido de Publimetro Actualidad: <https://publimetro.pe/actualidad/noticia-felicidad-peruana-11442>

- Puig, M. y. (2011). Calidad de vida, felicidad y satisfacción con la vida en un grupo de mayores en una zona rural. *Nursing*, 56-59. X
- Punset, E. (2006). *EL ALMA ESTÁN EL CEREBRO*. España: Planeta.
- Ramirez, A. (1997). *Metodología de la Investigación Científica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Rendón. (20 de Agosto de 2018). *México gana el primer lugar... en estrés laboral*. Obtenido de CCNews: <https://news.culturacolectiva.com/mexico/mexico-primer-lugar-en-estres-laboral/>
- Sáez, C. (10 de Julio de 2017). *Historia de la Felicidad*. Obtenido de La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/vida/20100710/53961629105/historia-de-la-felicidad.html>
- Salgado, A. (2009). Felicidad, resiliencia y optimismo en estudiantes de colegios nacionales de la ciudad de Lima. *Scielo*, 50-62.
- Seligman, M. (Dirección). (2014). *TED Talk – Martin Seligman: La nueva era de la psicología positiva*
- Thomas, k. (2002). *La motivacion Intrinseca en el trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.
- Toribio, L. L. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 71-79.
- Undurraga, R. (2007). La felicidad en Chile: Una aproximación a sus determinantes. *Repositorio Académico de la Universidad de Chile*, 1-34.
- Vara, A. (2010). *Siete pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.
- Vera, P. (2007). *Pensamiento Positivo*. Barcelona: Gavá.
- Yentzen, E. (2008). *Diccionario de emociones, actitudes y conductas*. Santiago: Editorial Universidad Bolivariana.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia.

Titulo	Problemas	Objetivos	Metodología
Felicidad en trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana	¿Cuál es el nivel de felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?	Determinar los niveles de felicidad que presentan los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.	Muestra
	Problemas Secundarios	Objetivos Específicos	58 Personas
	¿Cuál es el nivel de sentido positivo de la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de sentido positivo de la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.	Tipo de Muestra
	¿Cuál es el nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de satisfacción con la vida en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.	Probabilística
	¿Cuál es el nivel de realización personal en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de realización personal en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.	Tipo de Investigación
	¿Cuál es el nivel de alegría de vivir en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de alegría de vivir en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada de Lima Metropolitana.	Descriptivo
			Diseño
			No experimental
<b>Variable: Felicidad</b>			

## Anexo 2. Carta de Presentación



Lima, 12 de Octubre del 2018

Carta N° 2419-2018-DFPTS

Señorita  
**MILAGROS CALMET ARANDA**  
**GERENTE RR.HH.**  
**CONSULTING ADVISERS S.A.C.**  
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento al señor **Victor Joseph IGLESIAS LEGUA**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificado con código 46-5852140 quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado 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 (aj)  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

903862  
Id. 971986



Av. Pórt Thomas 240 Lima  
Teléfonos: 433 1615 / 433 2756 Área 3304  
E-mail: [psp-cc@univ.edu.pe](mailto:psp-cc@univ.edu.pe)

### Anexo 3. Escala de Felicidad de Alarcón

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	TD1	D2	¿3	D	TD
3	Las condiciones de mi vida son excelentes	TA	A	¿	D	TD
4	Estoy satisfecho con mi vida	TA	A	¿	D	TD
5	La vida ha sido buena conmigo	TA	A	¿	D	TD
6	Me siento satisfecho con lo que soy	TA	A	¿	D	TD
7	Pienso que nunca seré feliz	TA	A	¿	D	TD
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes	TA	A	¿	D	TD
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida	TA	A	¿	D	TD
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	TA	A	¿	D	TD
11	La mayoría del tiempo me siento feliz	TA	A	¿	D	TD
12	Es maravilloso vivir	TA	A	¿	D	TD
13	Por lo general me siento bien	TA	A	¿	D	TD
14	Me siento inútil	TA	A	¿	D	TD
15	Soy una persona optimista	TA	A	¿	D	TD
16	He experimentado la alegría de vivir	TA	A	¿	D	TD
17	La vida ha sido injusta conmigo	TA	A	¿	D	TD
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	TA	A	¿	D	TD
19	Me siento un fracasado	TA	A	¿	D	TD
20	La felicidad es para algunas personas, no para mi	TA	A	¿	D	TD
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	TA	A	¿	D	TD
22	Me siento triste por lo que soy	TA	A	¿	D	TD
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	TA	A	¿	D	TD
24	Me considero una persona realizada	TA	A	¿	D	TD
25	Mi vida transcurre plácidamente	TA	A	¿	D	TD
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	TA	A	¿	D	TD
27	Creo que no me falta nada	TA	A	¿	D	TD